COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC

Rapport annu-
1982-1983

Québec

Manuscrit:
Commission de la fonction publique du Québec

Publication réalisée
à la Direction générale
des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal — 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISSN 0481 2581
ISBN 2-551-05858-9

© Gouvernement du Québec

Monsieur Richard Guay
Président de l'Assemblée nationale
Édifice Pamphile-Lemay, bureau 103
Québec (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le quatrième rapport annuel de la Commission de la fonction publique. Ce rapport traite des activités de l'exercice financier se terminant le 31 mars 1983, et vous est transmis pour dépôt à l'Assemblée nationale en conformité avec les dispositions de l'article 40 de la Loi sur la fonction publique.

Veuillez agréer, monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Gaston Lefebvre

Commissaire

Québec, septembre 1983

La Commission en 1982-1983

Membres*

Harold Hutchison
Lise Langlois
Gaston Lefebvre
Jacques Perrin

Secrétaire

Michel Poirier

Direction de la vérification

Jacques Vézina, directeur
Guy Chabot, directeur adjoint
Jean Marquis, directeur adjoint

Direction de la recherche et de l'évaluation

Jacques Milot, directeur
Gérard Lafond, adjoint au directeur

---

* Monsieur Roch Bolduc était président de la Commission pour le début de la période couverte par le présent rapport; il est en congé de préretraite depuis le mois de septembre 1982.

Table des matières

Avant-propos 9

Mandat et organisation 11

Pouvoirs de la Commission 12
- Pouvoir quasi-judiciaire 12
- Pouvoir d'enquête et de recommandation 12
- Pouvoir consultatif sur la réglementation 12

Composition et organisation administrative 13
- Commission 13
- Secrétariat, greffe et services administratifs 14
- Direction de la vérification 14
- Direction de la recherche et de l'évaluation 14
- Service des appels de classement 14

Ressources humaines et budgétaires 15

Principales activités en 1982-1983 16

Les appels et les décisions les plus significatives 16
- Statistiques 16
- Sommaire des décisions les plus significatives 19

Les avis sur la réglementation 20
- Avis sur le règlement concernant l'intégration des fonctionnaires appartenant à la classe d'emploi des enquêteurs sur les relations de travail (A.M. 216-82 du 29 mars 1982) 20
- Avis sur le règlement concernant certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique (A.M. 232-83 du 18 mai 1982) 20
- Avis sur le règlement modifiant le règlement concernant la dotation (A.M. 233-82 du 18 mai 1982) 20
- Avis sur le règlement modifiant le règlement concernant la dotation (A.M. 234-82 du 19 mai 1982) 21
- Avis sur le règlement modifiant le règlement sur la dotation (A.M. 248-82 du 29 juillet 1982) 21
- Avis sur le règlement sur le personnel de direction des greffes (580) (A.M. 284-82 du 23 mars 1983) 21
- Avis sur le règlement de l'Office modifiant le règlement concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique adopté le 20 octobre 1982 21

Les enquêtes sur l'observance de la loi 23

Vérification des concours 24
- L'énoncé des conditions d'admission dans les avis de concours 25
- La diffusion des avis de concours 27
- La vérification de l'admissibilité 27
- La détermination et l'application de la cote de passage aux examens 28
- La présentation des candidats 29

Vérifications particulières 30
- Les nominations et promotions 30
- Les mouvements de personnel 31
- Le classement des cadres supérieurs 33

Vérification des requêtes 35

Annexe 43

Avant-propos

La Commission présente son quatrième rapport annuel depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur la fonction publique le 1er avril 1979. Cette loi rendait obligatoire la tenue d'un concours pour le recrutement et la promotion du personnel de la fonction publique, en imposant de plus la nomination ou la promotion selon l'ordre du mérite des candidats. À ces deux règles majeures, en matière de sélection, le législateur ajoutait l'obligation de donner avis de chaque concours afin de fournir à toute personne qui y est admissible, une occasion raisonnable de soumettre sa candidature, celle d'examiner une candidature reçue dans le délai fixé, celle d'admettre à un concours toute personne qui y est admissible et enfin d'établir une sélection impartiale basée sur des critères de compétence et d'aptitudes donnant lieu à l'établissement d'une liste classant les candidats par ordre de mérite.

La réglementation édictée par le ministre de la Fonction publique, notamment sur la classification et la dotation des emplois et le classement du personnel, celle de l'Office de recrutement et de la sélection du personnel sur la tenue des concours, de même que les directives d'application émises par ces deux organismes, sont venues compléter l'encadrement imposé par le législateur pour la dotation des emplois par voie de recrutement ou de promotion dans la fonction publique.

Le législateur a ajouté à ces contraintes, pour en assurer l'application, un droit d'appel devant la Commission en matière de promotion et en chargeant la Commission de faire enquête sur l'observance et le fonctionnement de la loi et de ses règlements, notamment sur le respect de la règle de la sélection au mérite.

La Commission, pour sa part, a cru important, dès les premiers mois de l'entrée en vigueur de la loi de 1978, d'expliciter sa conception de la règle de la sélection au mérite. Elle énonçait, dans un avis soumis au Conseil du trésor le 27 juillet 1979 sur un important règlement de l'Office visant la tenue de concours, les exigences opératoires de la sélection au mérite qui « constituaient pour les candidats le fondement de l'égalité des chances et de la justice administrative et pour les contribuables une certaine garantie d'efficacité des services publics » (1).

En dépit de certains adoucissements apportés par les amendements législatifs de 1981 et de 1982, notamment pour rendre possibles le rétrécissement des bassins de sélection et la poursuite des objectifs d'égalité en emploi, c'est dans ce contexte que les gestionnaires ont dû procéder à la dotation des emplois de la fonction publique en passant, au cours des quatre dernières années, d'une situation économique et budgétaire relativement facile à une période de compressions aussi rigoureuses que celles de l'année écoulée.

Devant la volonté aussi manifeste du législateur et du Gouvernement d'assurer le respect le plus intégral de la règle de la sélection au mérite, en vue de la constitution et du maintien d'une fonction publique compétente et efficace, la Commission a tâché de s'acquitter, au meilleur de sa compétence, de l'obligation que lui impose la loi à cet égard par l'audition des appels logés par les fonctionnaires, par les enquêtes et vérifications qu'elle a conduites de même que par les avis qu'elle a donnés au Conseil du trésor sur les règlements adoptés. Cette année, comme au cours des précédentes d'ailleurs, trois appels sur quatre reçus et deux décisions sur trois rendues avaient comme objet le respect de la règle de la sélection au mérite. Une partie importante des activités de vérification et d'enquêtes de la Commission y est également consacrée: le présent rapport fait état de la vérification d'une soixantaine de concours de recrutement représentant environ 10% des concours publiés par l'Office en 1982-1983. On retrouvera à la rubrique « vérification des concours » les principales constatations qui s'en dégagent, à celle des « appels », les statistiques pertinentes et à celle des « avis sur la réglementation », les aspects les plus importants de ceux qu'elle a formulés.

La Commission croit important de signaler qu'à son opinion, la règle de la sélection au mérite dans le processus de recrutement et de promotion imposée par le législateur lui apparaît mieux respectée: de façon générale, les anomalies ou irrégularités décelées dans la tenue des concours sont à la fois relativement moins nombreuses et moins importantes, en même temps que la proportion des appels à l'encontre de la procédure de sélection en matière de promotion qui sont accueillis dans les décisions de la Commission a diminué sensiblement pour passer d'environ 50% au cours des deux premières années à environ le tiers au cours des deux dernières.

On ne saurait cependant conclure de ce progrès relatif que le changement de mentalité des gestionnaires se soit maintenant opéré: il se pourrait peut-être que ce progrès ne soit qu'apparent si par exemple, l'on considère le comportement de certains gestionnaires, y compris ceux de directions de personnel qui, par une méconnaissance de la loi et de ses règlements ou

(1) Rapport annuel de la C.F.P. 1979-1980, pp. 52-53

par l'insouciance qu'ils manifestent dans son application, font que la règle de la promotion au mérite édictée par l'article 67 de la loi se trouve contournée par les recours de plus en plus nombreux à l'article 78 de la loi, ou aux dispositions équivalentes des conventions collectives de travail. L'on pourrait également mentionner que certaines situations ayant une incidence importante sur la règle de la sélection au mérite et maintes fois signalées aux autorités compétentes tant dans des rapports de vérification que dans les avis au Conseil du trésor et dans les rapports annuels de la Commission n'ont pas été corrigées. C'est le cas par exemple de la règle visant l'admissibilité des aspirants qui, sur la base des vérifications effectuées au cours des années, s'avère rarement appliquée au détriment évident des candidats qu'elle vise. Il en est également ainsi de l'adaptation des conditions d'admission édictées aux divers règlements de classification, recommandée à l'autorité compétente pour une application adéquate de la règle de la sélection au mérite, notamment depuis les amendements législatifs de 1981, et qui n'a pas encore été réalisée, ajoutant ainsi aux difficultés d'application de la règle de la sélection au mérite. La révision de la classification des professionnels, maintes fois réclamée de façon à coller davantage aux exigences des occupations et pour permettre une vérification efficace de l'admissibilité aux concours, n'a pas encore été réalisée et constitue un autre exemple de situations problématiques en regard de la règle de la sélection au mérite.

Le présent rapport fait également état des principales constatations recueillies au cours des vérifications effectuées dans d'autres domaines d'application de la loi et de ses règlements, ainsi que des principaux avis qu'elle a été appelée à donner au Conseil du trésor sur les règlements adoptés par la ministre de la Fonction publique et l'Office du recrutement et de la sélection du personnel.

Enfin, amorcée par les travaux de la Commission spéciale sur la fonction publique qui déposait son rapport le 11 juin 1982, une réforme en profondeur de la fonction publique, tant au niveau des principes qui devront l'inspirer qu'à celui des structures qui seront mises en place pour l'encadrer, a été élaborée par la ministre de la Fonction publique au cours de l'année écoulée. L'on peut prévoir qu'elle sera axée sur les grandes orientations proposées par la Commission spéciale en vue d'une fonction publique ouverte aux droits des citoyens et responsable de ses actions. La simplification de ses structures et l'accroissement de son efficacité ont déjà été annoncés par le Premier ministre lui-même dans le dernier discours inaugural. La Commission de la fonction publique souhaite que les modifications profondes qui en résulteront ne se limitent pas aux textes législatifs et aux structures: car la gestion du personnel, même dans la fonction publique, est davantage une question de mentalité qu'une de structure ou de textes juridiques.

En terminant cet avant-propos, la Commission désire signaler le départ de son président, M. Roch Bolduc, qui après plus de trente ans au service de la province, a cessé d'être membre et président de la Commission pour commencer, le 2 septembre 1982, son congé de pré-retraite. La Commission lui souhaite une heureuse retraite bien méritée.

Mandat et organisation

La Commission de la fonction publique est un organisme institué par l'Assemblée nationale du Québec en vertu de la Loi sur la fonction publique santionnée le 23 juin 1978 (1978, c. 15).

Les cent quarante-quatre articles de cette loi sont entrés en vigueur par étapes:

6 décembre 1978:

Les articles instituant la Commission de la fonction publique, et l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique, ce qui rendit possible la nomination des membres de la Commission effective au 15 février 1979;

1er avril 1979:

Entrée en vigueur des autres articles de la loi, sauf l'article 77;

1er septembre 1979:

L'article 77 entre en vigueur. Cet article crée un droit d'appel pour les fonctionnaires en matière de concours de promotion. Cet article a été amendé pour prévoir également la tenue d'examens de changement de grade chez le personnel professionnel.

Globalement, la Commission vise à assurer la protection du droit des citoyens et des fonctionnaires d'accéder aux emplois de la Fonction publique selon la règle de la sélection au mérite, c'est-à-dire selon des critères de compétence et d'aptitudes.

Pouvoirs de la Commission

Pour permettre à la Commission d'assumer efficacement son mandat, le législateur lui a conféré des pouvoirs de divers ordres, soit un pouvoir quasi judiciaire, un pouvoir d'enquête et de recommandation, un pouvoir consultatif sur la réglementation découlant de la loi. La Commission constitue donc un organisme multi-fonctionnel.

Pouvoir quasi judiciaire

Tout fonctionnaire, qu'il soit syndiqué ou non syndiqué, peut faire un appel à la Commission, s'il croit qu'une illégalité ou une irrégularité a entaché la procédure d'admissibilité ou de sélection du concours de promotion ou de l'examen de changement de grade auquel il a participé (article 77 de la loi).

De plus, chacun des quelque 12 000 fonctionnaires non régis par une convention collective de travail peut en appeler à la Commission dans les cas suivants:

- lorsqu'il est touché par une mesure disciplinaire telle une destitution, une suspension, une réprimande, et également s'il fait l'objet d'un relevé provisoire de fonctions (article 97);
- lorsqu'il fait l'objet d'une rétrogradation ou d'une révocation pour insuffisance professionnelle (article 87);
- lorsqu'il prétend devoir être promu à une classe d'emploi dont il assume les attributions de façon principale et habituelle et à laquelle il a déjà été déclaré apte (article 78);
- lorsqu'il conteste le classement qui lui est attribué à l'occasion de l'application d'un règlement d'intégration (article 64).

La Commission tient des auditions dans les diverses régions du Québec, entend les parties et leurs témoins et rend ses décisions par écrit. Ses décisions sont finales et sans appel. Elle peut cependant, pour cause, réviser ou révoquer une décision. Les règles de preuve et de procédure régissant ces recours sont prévues au règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.

Pouvoir d'enquête et de recommandation

L'article 30a) de la Loi sur la fonction publique charge la Commission de procéder à des enquêtes pour vérifier si la loi et ses règlements d'application sont respectés.

Les vérifications sur l'observance de la loi et des règlements sont faites à l'initiative de la Commission ou lorsqu'un citoyen lui en fait la demande, par écrit, en donnant des raisons suffisantes. Ces vérifications peuvent porter sur tous les aspects de la gestion du personnel bien que l'accent principal soit mis sur le respect de la règle de la sélection au mérite.

Quant aux enquêtes sur le fonctionnement de la loi et des règlements, elles sont d'une nature plus englobante et elles visent, notamment, à concilier l'objectif de l'efficacité avec le principe du mérite.

Toutes ces enquêtes donnent lieu à la production de rapports et, souvent, à la formulation de recommandations aux autorités compétentes, que ce soit l'Assemblée nationale, le Gouvernement, le ministre de la Fonction publique, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel ou les dirigeants des ministères et organismes concernés.

Pouvoir consultatif sur la réglementation

La Loi sur la fonction publique s'en tenant principalement à édicter les principes devant régir la gestion du personnel de l'État et à identifier les rôles respectifs des intervenants, de nombreuses matières ont été laissées à l'initiative du pouvoir réglementaire.

Le législateur s'est doté d'un instrument pour veiller à ce que les multiples règlements d'application n'altèrent pas le principe fondamental de la loi: la sélection au mérite.

Il a donc chargé la Commission d'examiner chacun des règlements et de donner un avis sur sa conformité avec la règle de la sélection au mérite, et ce, avant que le Conseil du trésor ne procède à l'approbation du règlement. Simultanément et conformément à la loi, les avis sont transmis à l'Assemblée nationale pour que les députés puissent en prendre connaissance.

Pour la réalisation de ses divers mandats, la Commission a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa juridiction. Ainsi, les commissaires et les vérificateurs sont investis des pouvoirs et de l'immunité des commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q. c.37).

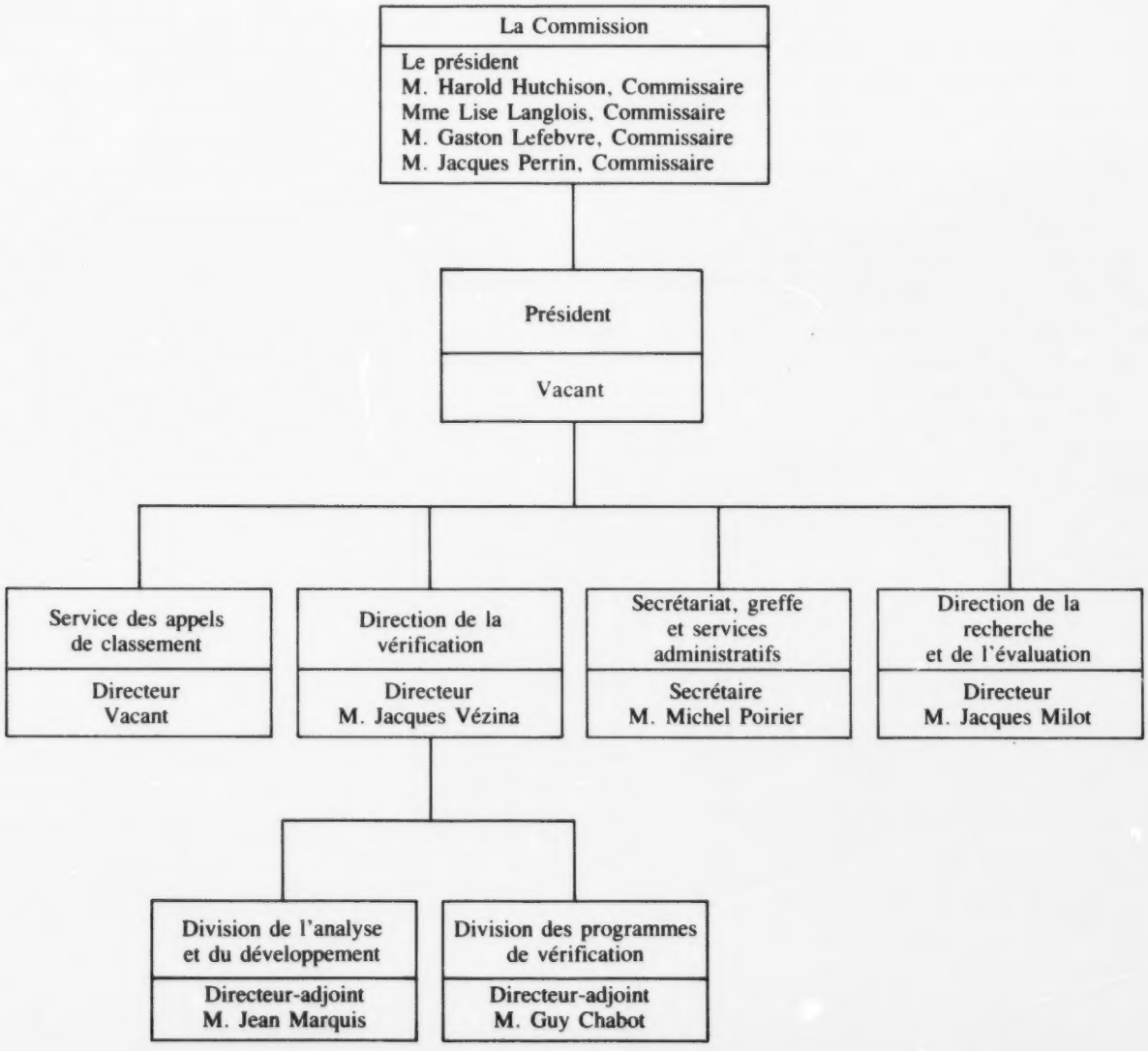
Composition et organisation administrative

Commission

La Commission est composée de cinq membres. Chacune de ces personnes est nommée, pour un mandat de 7 ans, par une résolution approuvée par les deux tiers des députés de l'Assemblée nationale. Un commissaire est en poste à Montréal alors que les autres le sont à Québec.

À titre de dirigeant d'organisme, le président est responsable de l'administration de la Commission. Compte tenu des obligations et devoirs de la Commission, l'organisation administrative est constituée de quatre directions et services. L'organigramme reproduit ci-après illustre cette organisation.

Organigramme de la Commission de la fonction publique



Secrétariat, greffe et services administratifs

Le secrétariat assure le soutien administratif de la Commission, notamment la confection du rapport annuel et des procès-verbaux des assemblées de la Commission, la rédaction et la transmission des avis au Conseil du trésor, des recommandations aux autorités compétentes et des autres documents officiels.

Le greffe de la Commission ainsi que la préparation des recueils de jurisprudence relèvent du secrétaire. Il en va de même des services administratifs chargés de fournir aux autres directions l'expertise et le soutien en matière de gestion financière, de gestion du personnel, de gestion des approvisionnements et de l'aménagement, ainsi que de messagerie et de communications. Enfin, le secrétariat assure la gestion des documents ainsi que la conservation des archives de la Commission.

Direction de la vérification

Dans le cadre de l'article 30a) de la loi, cette direction procède à l'élaboration et à l'application des mandats de vérification qui lui sont confiés par la Commission qui font suite à des requêtes provenant soit de fonctionnaires, soit de citoyens.

Selon la Commission, la notion de l'observance de la loi implique la vérification ou l'examen de l'exactitude avec laquelle la loi et ses règlements d'exécution sont appliqués par les ministères et organismes, y compris l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique, notamment en ce qui a trait au respect de la règle de la sélection au mérite.

La Direction de la vérification est donc chargée de s'assurer que les activités des ministères et organismes dans le domaine de la gestion du personnel sont conformes à la Loi sur la fonction publique, aux règlements du ministre de la Fonction publique et de l'Office et, le cas échéant, aux décisions du Conseil du trésor.

Direction de la recherche et de l'évaluation

Cette direction étudie les règlements de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel et du ministre de la Fonction publique et fait rapport à la Commission quant à leur conformité avec la règle de la sélection au mérite. Elle évalue après enquête le fonctionnement de la loi, de ses règlements ainsi que des programmes et directives reliés à la gestion du personnel.

Elle effectue aussi des recherches documentaires sur des sujets pertinents aux responsabilités de la Commission, notamment sur les implications de la règle de la sélection au mérite. Enfin, elle assure un suivi des avis que la Commission adresse au Conseil du trésor.

Service des appels de classement

L'existence de ce service découle de ce que la loi permet à la Commission de former des comités d'appel pour entendre et décider des appels de classement suite à une intégration. Ces appels ne sont alors pas entendus par les commissaires. Cependant, l'audition des appels de classement est aussi régie par le « règlement sur les appels à la Commission ».

Ressources humaines et budgétaires

Au 1er avril 1982, le budget de la Commission totalisait la somme de 1 893 723 $ et l'effectif permanent autorisé était de 48 personnes/année.

Principales activités en 1982-83

Les appels et les décisions les plus significatives

La Commission fait état ici de ses activités en regard des cinq catégories d'appel pour lesquelles elle a juridiction:

1. Appel en matière de classement suite à l'application d'un règlement d'intégration (article 64 de la Loi sur la fonction publique);
2. Appel suite à la participation à un concours de promotion ou un examen de changement de grade (article 77);
3. Appel pour obtenir une promotion suite à une déclaration d'aptitudes à la classe de l'emploi occupé (article 78);
4. Appel suite à une rétrogradation ou à une révocation pour insuffisance professionnelle (article 87);
5. Appel suite à une mesure disciplinaire (destitution, suspension, réprimande) ou à un relevé provisoire de fonctions (article 97).

Les décisions rendues par la Commission dans les catégories d'appel susmentionnées sont publiées périodiquement dans un recueil.

Statistiques

Alors qu'au cours de l'année 1981-1982, la Commission recevait 353 appels de diverse nature, elle en a reçu 383 au cours de l'année 1982-1983. De ce nombre, 50 appels se sont avérés irrecevables; 98 appelants se sont désistés; 15 appels ont donné lieu à des confessions de jugement et 127 décisions ont été rendues.

Répartition des appels par catégories au 31 mars 1982

Art.	Nature de l'appel	En cours au 82-04-01	Reçus en 82-83	Dossiers annulés N.R. (1)	Dossiers annulés Désistement	Dossiers annulés Confession de jugement	Dossiers annulés R.H.C. (2)	Décisions rendues	En cours au 31 mars 83
XX	Recrutement	0	20	20	—	—	—	—	0
		(0) (3)	(26)	(26)	—	—	—	—	—
64	Classement suite	—	——	——	—	—	—	—	—
	à une intégration	—	——	——	—	—	—	—	—
77	Promotion, changement de grade et avancement de classe	35	283	15	81	15	—	82	125
		(56)	(211)	(27)	(82)	(22)	—	(101)	(35)
78	Affectation sans promotion	29	41	8	8	——	—	34	20
		(4)	(75)	(10)	(8)	——	—	(32)	(29)
87	Rétrogradation et révocation	1	3	1	—	——	—	3	—
		(2)	(2)	(1)	(1)	(1)	—	—	(1)
97	Destitution, suspension, réprimande ou relevé provisoire	29	36	7	8	——	—	11	39
		(20)	(39)	(1)	(11)	——	—	(18)	(29)
	TOTAL	**94**	**383**	**50**	**98**	**15**	**—**	**127**	**187**
		(82)	**(353)**	**(65)**	**(102)**	**(23)**	**—**	**(151)**	**(94)**

(1) N.R.: non recevable
(2) R.H.C.: règlement hors cour
(3) Les chiffres entre parenthèses représentent les données comparables pour l'année 1981-1982.

Comme on peut le constater à chaque année, le plus fort volume d'appels se situe dans la catégorie des appels en matière de promotion. En effet 283 appels sur les 383 reçus en 1982-1983 ont été soumis en vertu de l'article 77 de la Loi sur la fonction publique, dont 177 portaient sur le changement de grade et l'avancement de classe chez les professionnels.

Donc 106 appels portaient sur des concours de promotion. Ces 106 appels concernaient 67 concours tenus par l'Office du recrutement et de la sélection du per-

sonnel et 39 tenus en délégation par divers ministères et organismes.

Le tableau reproduit ci-après présente une répartition par ministère et organisme des appels soumis en vertu de l'article 77 de la loi.

Répartition des appels par ministère et organisme 1982-1983

Ministère/organisme	Promotion Concours tenus Pour	Promotion Concours tenus Par	Examen changement de grade Reçu
Affaires culturelles			
Affaires intergouvernementales			3
Affaires municipales			2
Affaires sociales	3	3	8
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	1		2
Assemblée nationale	2	2	3
Bureau du Contrôleur des finances	1		1
Bureau de surveillance du cinéma			
Bureau du vérificateur général			
Commission administrative du régime de retraite (C.A.R.R.)			
Commission de la fonction publique			
Commission des libérations conditionnelles			
Commission des loyers			
Commission des normes du travail			3
Commission de protection du territoire agricole			1
Commission de la santé et de la sécurité du travail	7	5	11
Commission des transports			
Commission des valeurs mobilières			
Communications	1	1	9
Conseil exécutif	1		1
Conseil du statut de la femme			
Conseil du trésor			5
Consommateur, Coopératives et Institutions financières			1
Directeur général des élections	1		
Éducation			8
Énergie et Ressources			7
Environnement	2		3
Finances			5
Fonction publique			2
Immigration			2
Industrie, Commerce et Tourisme			
Justice	4	2	13
Loisirs, Chasse et Pêche	7	1	5
Office de la langue française	1		1
Office de planification et de développement du Québec			2

Ministère/organisme	Promotion Concours tenus Pour	Promotion Concours tenus Par	Examen changement de grade Reçu
Office des personnes handicapées du Québec			
Office de la protection du consommateur			1
Office du recrutement et de la sélection du personnel		67	2
Régie de l'assurance-automobile du Québec	27		5
Régie de l'assurance-maladie du Québec			5
Régie des assurances agricoles			1
Régie des entreprises de construction			
Régie de l'électricité et du gaz			
Régie du logement			
Régie des rentes du Québec	2	1	1
Revenu	2	1	27
Société d'habitation du Québec	1		9
Sûreté du Québec	1		
Transports	13	10	8
Main-D'Oeuvre et Sécurité du revenu	19	13	8
Travaux publics et Approvisionnement	3		
Divers ministères	7		
TOTAL	**106**	**106**	**177**

Le tableau suivant intitulé « Répartition des appels par catégories d'emplois » confirme ce qui a été énoncé précédemment à l'effet que les appels soumis en 1982-1983 concernent principalement les examens de changement de grade et d'avancement de classe et impliquent par conséquent le personnel professionnel.

Répartition des appels par catégories d'emplois 1982 — 1983

Art	Nature de l'appel	Ouvriers	P.B.T.A.	Maîtrise et pers. de dir.	Professionnels	Cadres supérieurs	Pers. dir. agents de la paix	Non fonct. & recrut.	TOTAL
64	Classement suite à une intégration								
77	Promotion, changement de grade et avancement de classe	18	73	2	177	5	8	0	283
78	Avancement sans promotion	0	35	3	1	2	0	0	41
87	Révocation et rétrogradation	—	—	1	1	—	1	0	3
97	Destitution, suspension, réprimande ou relevé provisoire	1	4	3	3	7	18	0	36
XX	Non fonct.	2	6	0	2	0	0	10	20
	TOTAL	**21**	**118**	**9**	**184**	**14**	**27**	**10**	**383**

Le dernier tableau, intitulé « Sommaire des décisions » permet de constater que, des 127 décisions qui ont été rendues en 1982-1983, 63 rejetaient l'appel et 64 l'accueillaient. Le tableau présente une ventilation de ces données par catégories d'appel.

Sommaire des décisions
Les appels accueillis et rejetés 1982 — 1983*

Article	Nature de l'appel	Accueillis	Rejetés	Total
64	Classement suite à une intégration	—	—	—
		—	—	—
77	Promotion, changement de grade et avancement de classe	32 (31)	50 (70)	82 (101)
78	Refus de promotion malgré affectation	25 (29)	9 (3)	34 (32)
87	Rétrogradation et révocation	—	—	—
		—	—	—
97	Destitution, suspension, réprimande et relevé provisoire	6 (17)	5 (1)	11 (18)
	Total	**63 (77)**	**64 (74)**	**127 (151)**

* Les chiffres entre parenthèses représentent les données comparables pour l'année 1981-1982.

Il faut noter que la Commission a tenu, en 1982-1983, 132 jours d'audition sur les 215 qui avaient été fixés au rôle. Donc, environ 39% des jours d'audition fixés au cours de cette année n'ont pas été tenus en raison de la non disponibilité de divers intervenants (procureurs et autres), de désistements ou de confessions de jugement de dernière minute. Les jours d'audition ainsi annulés ne peuvent évidemment pas être consacrés à d'autres appels et réduisent d'autant l'efficacité du tribunal.

Sommaire des décisions les plus significatives

La Commission présente ci-après certains aspects qu'elle juge utile de faire ressortir des décisions rendues au cours de l'année 1982-1983.

À l'occasion d'un appel faisant suite à la destitution d'un fonctionnaire, la Commission a établi les limites de son pouvoir d'intervention en regard de l'article 108 de la Loi sur la fonction publique. Ainsi, le manquement par un fonctionnaire au serment ou à l'affirmation solennelle prévus à l'article 106 de la loi entraîne la destitution de ce fonctionnaire, même si les faits constituant ledit manquement ne justifieraient pas, en d'autres circonstances, la destitution.

La rédaction de l'article 108 de la loi est telle que ce genre de situation échappe au régime disciplinaire général, qui laisse place à une appréciation, à la fois par l'employeur et par le tribunal saisi d'un appel, de la sévérité de la sanction en regard des gestes reprochés et des autres circonstances entourant l'imposition de la sanction (1).

En outre, à l'occasion de l'audition de dix-huit appels relatifs à la procédure de sélection dans un concours de promotion, la Commission a été saisie d'une objection concernant la recevabilité de certains d'entre eux (2). Le procureur de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel soutenait que seize des dix-huit appels n'étaient pas recevables parce que les seuls documents reçus à la Commission à l'intérieur du délai de trente jours ne satisfaisaient pas à certaines exigences du règlement concernant les appels à la Commission, principalement quant à l'exposé sommaire des faits sur lesquels ces appels étaient fondés. Des « motifs additionnels » seraient parvenus à la Commission, à la demande du greffe, après l'expiration du délai d'appel.

Selon la Commission, l'objection doit être rejetée car la seule circonstance qui puisse, en regard du délai prévu à l'article 77 de la loi, entraîner la déchéance du droit d'appel c'est l'omission d'« en appeler » pendant ce délai, indépendamment de toute obligation additionnelle édictée par voie réglementaire.

(1) Appels — Recueil des décisions, vol. 4, no 3, p. 227
(2) Idem, vol. 4, no 4, p. 403

Les avis sur la réglementation

Le paragraphe b) de l'article 30 de la loi édicte que la Commission est chargée:

« de donner son avis au Conseil du trésor sur un règlement soumis à ce dernier par le ministre de la Fonction publique ou par l'Office quant à la conformité avec la règle de la sélection au mérite. »

Dans l'exercice de ce mandat, la Commission a examiné 47 des 69 règlements adoptés par la ministre de la Fonction publique et soumis à l'approbation du Conseil du trésor. Il est à noter que 22 règlements, n'ont pas été soumis à la Commission par le Conseil du trésor pour avis tel que requis par les dispositions du paragraphe b) de l'article 30 de la loi. La Commission a aussi examiné un règlement adopté par l'Office, modifiant son règlement sur la tenue des concours.

À la suite de l'examen des règlements qui lui ont été soumis, la Commission a exprimé l'avis que 22 règlements étaient sans portée sur la règle de la sélection au mérite et que 18 lui apparaissaient conformes à cette règle. Dans le cas des 8 autres, la Commission a jugé nécessaire de formuler un avis détaillé faisant ressortir les dispositions de ces règlements qui lui apparaissaient non compatibles avec la règle de la sélection au mérite.

En regard de chacun des règlements examinés, la Commission a transmis son avis au Conseil du trésor avec copie à l'Assemblée nationale. Elle relève ci-après les aspects les plus importants de ces avis.

1. Avis sur le règlement concernant l'intégration des fonctionnaires appartenant à la classe d'emploi des enquêteurs sur les relations de travail (A.M. 216-82 du 29 mars 1982)

   Le 19 avril 1982, la Commission, dans son avis au Conseil du trésor, a estimé nécessaire de formuler des commentaires dont l'essentiel concerne l'article 2 de ce règlement.

   Cet article édicte formellement l'intégration qui est l'objet même du règlement. Or, il ne comporte pas d'identification des classes auxquelles cette intégration peut être faite. L'article 1 identifie certes ces classes, mais à une autre fin. Une référence dans l'article 2 aux classes d'emploi mentionnées à l'article 1 pourrait corriger cette situation.

   À défaut de cette clarification, la Commission était d'avis que l'article 2 aurait pu servir à intégrer à d'autres classes d'emploi que celles entrevues pour l'intégration des fonctionnaires dont l'intégration ne serait possible ni à l'une ou à l'autre de ces classes.

2. Avis sur le règlement concernant certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique (A.M. 232-83 du 18 mai 1982)

   Dans son avis du 9 juillet 1982 au Conseil du trésor, la Commission note que ce règlement lui apparaît ne pas aller à l'encontre de la règle de la sélection au mérite. Elle tient cependant à attirer l'attention du Conseil sur le fait que les dispositions de ce règlement ne corrigent pas le problème concernant les aspirants qu'elle a constaté depuis 1979 relativement à l'application du règlement actuel qui produit des effets contraires à l'application de la règle de la sélection au mérite.

   À ce dernier sujet, la Commission souligne qu'elle a exposé ce problème dans ses rapports annuels de 1979-1980 (page 39), 1980-1981 (page 26) et 1981-1982 (page 41) qu'elle a faits à l'Assemblée nationale.

3. Avis sur le règlement modifiant le règlement concernant la dotation (A.M. 233-82 du 18 mai 1982)

   Dans son avis du 23 juin 1982, la Commission exprime les commentaires suivants:

   « L'introduction du deuxième alinéa de l'article 7 (1) résulte sans doute d'un souci d'utiliser au maximum les ressources humaines disponibles.

   Vu sous l'angle de l'application de la règle de la sélection au mérite, il apparaît à la Commission que cet alinéa peut donner lieu à un certain favoritisme que la Loi sur la fonction publique, adoptée en 1978, voulait abolir.

   La Commission est consciente de la difficulté de concilier la règle de la sélection au mérite avec certains impératifs d'efficacité. Cependant, il semble qu'une solution acceptable serait de faire en sorte que la personne ainsi désignée, en application du deuxième alinéa de l'article 7, soit déclarée non admissible à participer à un éventuel concours de promotion visant à combler cet emploi.

   Le deuxième commentaire que suscite ce règlement est relatif à la sous-section 2 (« Conditions relatives à certains concours de promotion ») de la section IV A (« Conditions particulières... »).

   Dans cette sous-section, on réfère aux zones géographiques en regard de certaines catégories de

(1) « Malgré le premier alinéa, le processus de dotation n'est pas déclenché lorsque l'emploi est comblé provisoirement par un fonctionnaire à qui un ministère ou un organisme ne peut confier des tâches conformes à son classement en raison d'un manque temporaire de travail ».

concours. À cet égard, le commentaire de la Commission est double. Premièrement, la ministre aurait intérêt à utiliser le même vocabulaire que l'Office du recrutement et de la sélection du personnel (règlement concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique) pour désigner les mêmes réalités géographiques, afin d'éviter toute confusion quant à l'admissibilité d'éventuels candidats, laquelle est déterminée par leur appartenance à ces zones géographiques.

Deuxièmement, la définition de « localité », contenue à l'article 24,8 ne semble pas tenir compte de deux réalités: certaines villes, comme Québec et Montréal, sont régies par des chartes particulières et non par la Loi des cités et villes, et finalement cette définition ne semble pas tenir compte du problème posé par le fait que certaines municipalités (locales) font partie de communautés urbaines qui, elles non plus, ne sont pas régies par la Loi des cités et villes.

Finalement, la Commission fait remarquer que trois articles de la sous-section concernant les conditions relatives à certains concours de promotion ne traitent pas de ces concours, mais uniquement de l'avancement de classes; c'est pourquoi la Commission se demande s'il faut comprendre que la ministre a décidé que tout concours de promotion, sauf celui prévu à l'article 24,8, sera provincial et interministériel. »

4. Avis sur le règlement modifiant le règlement concernant la dotation (A.M. 234-82 du 19 mai 1982)

   Au sujet de cette nouvelle modification au règlement concernant la dotation, la Commission, dans son avis du 23 juin 1982, souligne le fait que le règlement modifié aura pour effet de restreindre le pouvoir de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, et de limiter l'admissibilité à un concours dans le cadre d'un programme de redressement d'emploi.

5. Avis sur le règlement modifiant le règlement sur la dotation (A.M. 248-82 du 29 juillet 1982)

   La Commission, dans son avis du 26 août 1982 sur ce règlement, exprime sa satisfaction en regard des modifications apportées aux articles 24,3 et 24,6 concernant les conditions relatives à certains concours de promotion.

   Quant à l'article 7 (voir note (1) précédemment) concernant la désignation à titre provisoire, dans un emploi vacant, d'un fonctionnaire appartenant à une classe d'emploi d'un niveau inférieur au niveau de cet emploi vacant, la Commission continue à penser que, même s'il résulte d'un souci d'utiliser au maximum les ressources humaines disponibles, il apparaît que son deuxième alinéa peut donner lieu à un certain favoritisme que la Loi sur la fonction publique, adoptée en 1978, voulait abolir.

6. Avis sur le règlement sur le personnel de direction des greffes (580) (A.M. 284-82 du 23 mars 1983)

   La Commission, dans son avis du 31 mars 1983, tout en considérant que les modifications apportées à ce règlement sont conformes à la règle de la sélection au mérite, attire encore une fois l'attention de l'autorité compétente sur le fait que ce règlement utilise de nouveau l'expression « avoir une expérience suffisante ». La Commission a déjà déploré l'utilisation de termes généraux pour quantifier l'expérience exigée dans les conditions spécifiques d'admission.

   Dans ce règlement, l'expression est d'autant plus étonnante puisque, dans le cas de l'admissibilité des attachés d'administration à la classe III de directeur de greffe, cette expérience suffisante devrait être de moins d'une année, car ceux qui auraient une année d'expérience seraient admissibles à la classe II en vertu du même règlement.

7. Avis sur le règlement de l'Office modifiant le règlement concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique adopté le 20 octobre 1982

   Dans son avis du 8 novembre 1982 au Conseil du trésor, la Commission indique que la plupart des modifications contenues à ce règlement lui apparaissent conformes à la règle de la sélection au mérite.

   Toutefois, dans ce même avis, la Commission ajoute que les dispositions qui apparaissent au deuxième alinéa du paragraphe c) de l'article 1 concernant la priorité à accorder aux candidats issus des concours auxquels seuls sont admissibles certains employés des secteurs de l'Éducation ou des Affaires sociales, lorsqu'il existe plus d'une liste de déclaration d'aptitudes visant une même classe d'emploi ou secteur d'activité, ne rencontre pas, selon elle, les exigences de la règle de la sélection au mérite stipulées au troisième alinéa de l'article 67 de la loi.

   La Commission estime que lorsque deux ou plusieurs listes de déclaration d'aptitudes sont valides en même temps pour une même classe d'emploi ou secteur d'emploi, la règle de l'usage prioritaire de la liste la plus ancienne est la seule satis-

faisante en regard des exigences de la règle de la sélection au mérite.

La Commission considère en effet que les listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de concours tenus successivement pour des emplois d'une même classe ou d'un même secteur se fondent, en quelque sorte, en une seule liste qui s'est allongée dans le temps et que la règle de la sélection au mérite postule que les candidats soient nommés ou promus selon le rang qu'ils occupent sur la liste et selon l'ordre chronologique de leur déclaration d'aptitudes.

La commission comprend l'objectif poursuivi par les concours de recrutement auxquels seuls sont admissibles certains employés des secteurs de l'Éducation et des Affaires sociales conformément au deuxième alinéa de l'article 68 de la loi. Cependant, si une priorité doit être accordée à la nomination des candidats issus de ces concours lorsqu'il existe d'autres candidats déclarés aptes aux mêmes classes à la suite de concours tenus plus tôt. la Commission est d'avis que cette mesure d'exception à l'application de la règle de la sélection au mérite devrait être permise de façon explicite par la loi.

Les enquêtes sur l'observance de la loi

Le paragraphe a) de l'article 30 de la Loi sur la fonction publique charge la Commission de faire notamment enquête sur l'observance de cette loi et de ses règlements, particulièrement sur le respect de la règle de la sélection au mérite, et de formuler des recommandations aux autorités compétentes. Selon la Commission, la réalisation de cette fonction implique qu'elle effectue une vérification ou un examen de l'exactitude avec laquelle la loi et ses règlements reçoivent leur application par les ministères et organismes.

Les activités de la Commision en 1982-1983 relatives à cette fonction se sont situées dans le cadre des mêmes programmes que ceux qui ont été réalisés au cours des deux dernières années. Ces programmes, au nombre de trois, sont les suivants: vérification des concours, vérifications particulières et vérification des requêtes.

La présente partie du rapport procède à une identification de la nature et du contenu de chacun de ces programmes et à une description des résultats obtenus lors de leur réalisation.

Vérification des concours

Ce programme, qui en est à sa quatrième année d'existence, a toujours essentiellement pour but de s'assurer si, comme l'exige le paragraphe b) de l'article 50 de la Loi sur la fonction publique, l'Office du recrutement et de la sélection du personnel (ci-après désigné l'Office), a procédé «au recrutement, à la sélection, à la déclaration d'aptitudes et à la présentation des candidats à la nomination et à la promotion dans la fonction publique», conformément à cette loi et à ses règlements dont, principalement, celui de cet organisme régissant la tenue des concours.

Durant les années précédentes, ce programme prenait la forme de vérifications qualifiées de complètes en ce que chaque mandat portait sur un seul concours, mais en couvrait l'étendue totale pour ainsi examiner l'application de tous les articles du règlement précité de l'Office. Aucun mandat de ce type ne fut attribué en 1982-1983. Toutefois, la réalisation d'une telle vérification, entreprise en mars 1982, s'est poursuivie et a été terminée après la production du dernier rapport annuel. Il en est ressorti deux problèmes de nature générale qui ont été soumis à l'attention du président de l'Office auxquels ce dernier a apporté réponse à la satisfaction de la Commission.

Cette situation provient de la décision prise par la Commission au début de l'exercice financier de modifier l'approche suivie jusque là dans ce programme. Elle a estimé que son objectif serait mieux rencontré si chaque mandat portait dorénavant sur plus d'un concours à la fois et se limitait à en vérifier seulement un certain nombre d'étapes particulières. Ce type de vérification, identifiée sous l'appellation de partielle, a donc placé l'accent sur l'examen de l'application de certains articles de la loi et des règlements. En donnant cette orientation au programme, la Commission visait notamment à permettre de dégager de chaque mandat des conclusions plus significatives en ce que celles-ci seraient basées sur l'observation d'un plus grand nombre de concours et, par voie de conséquence, sur des constatations mieux étayées et approfondies. De plus, cette décision a été prise en considération de l'entrée en vigueur, alors récente (10 mars 1982), du règlement de l'Office «concernant la tenue de concours en vue du recrutement et de la promotion dans la fonction publique» qui apportait des amendements importants au règlement antérieur à ce même sujet qu'il annulait et remplaçait; il devenait ainsi possible de procéder plus rapidement à l'examen de l'application des nouvelles dispositions qui y étaient contenues.

Ces vérifications ont porté sur les phases suivantes du processus de concours: l'énoncé des conditions d'admission dans les avis de concours, la diffusion des avis de concours, la vérification de l'admissibilité, la détermination et l'application de la cote de passage aux examens et, enfin, la présentation des candidats. La Commission a choisi ces cinq sujets en raison de leur importance par rapport à la règle de la sélection au mérite, des problèmes déjà soulevés pendant les deux dernières années relativement à leur application ou du fait qu'ils étaient assujettis à de nouvelles dispositions dans le règlement de l'Office. Ces matières ont été étudiées dans le cadre de quinze mandats de vérification qui ont été réalisés à diverses périodes de l'année. Selon leur nature, ces mandats regroupaient généralement de cinq à quinze concours. Au total, soixante concours différents ont été examinés, soit environ 10% des concours annoncés par l'Office et, de ce nombre, trente-cinq ont été vérifiés en regard d'au moins deux sujets.

Malgré cette nouvelle approche, les caractéristiques du processus de vérification sont demeurées inchangées. En effet, les vérifications ont été effectuées a posteriori, soit après que les étapes des concours qui en faisaient l'objet soient terminées. Les informations nécessaires à leur réalisation ont été recueillies au moyen de recherches dans les dossiers et de rencontres avec les fonctionnaires responsables qui ont aussi été consultés au niveau de l'analyse des données obtenues. Enfin, chaque mandat s'est terminé par la présentation d'un rapport à la Commission qui, après étude, en a communiqué par écrit les résultats aux autorités concernées dont, principalement, à la ministre de la Fonction publique et au président de l'Office. De même, encore cette année, la vérification a été limitée exclusivement aux concours de recrutement en omettant ceux de promotion pour lesquels la Commission est appelée à intervenir dans le cadre de l'audition des appels logés en vertu de l'article 77 de la loi. Le choix parmi les concours de recrutement a été effectué avec la préoccupation d'en examiner la plus grande variété possible eu égard à leur catégorie (générale, sectorielle, spécifique), à la classification des emplois visés (cadres, professionnels, personnel du bereau, techniciens et assimilés, ouvriers, etc.) et au fait qu'ils aient été tenus par l'Office ou en délégation par les ministères et organismes.

Compte tenu de la nature des constatations qui sont ressorties de la réalisation de ce programme, il n'est pas apparu significatif à la Commission de les exposer dans ce rapport de façon globale ou à partir de chacun des quinze mandats de vérification auxquels

elle a donné lieu. Elle a plutôt préféré en faire la description en abordant successivement les cinq sujets sur lesquels a porté la vérification. Pour chacun de ces sujets, le rapport rappelle les exigences légales et réglementaires pertinentes, fournit certaines informations sur les concours qui en ont fait l'objet, présente une synthèse des résultats, résume les constatations jugées les plus importantes et, pour chacune, fait état des recommandations formulées par la Commission et des réponses qu'elle en a reçues.

1- L'énoncé des conditions d'admission dans les avis de concours

Les vérifications conduites à ce sujet avaient pour but de s'assurer que les conditions d'admission et d'admissibilité énoncées dans les avis de concours étaient conformes aux diverses dispositions légales et réglementaires en la matière. Ces conditions d'admission sont principalement définies dans le règlement de classification concernant chaque emploi qui édicte les exigences relatives à la scolarité et à l'expérience pour y être admissible. Toutefois, il convient de souligner à cet égard que les amendements apportés le 12 juin 1981 par la Loi 12 à l'article 61 de la Loi sur la fonction publique permettent à l'Office de déterminer, à l'intérieur de ces conditions d'admission, le type de scolarité ou le type ou l'étendue de l'expérience pertinente requise pour chaque concours. Par ailleurs, les conditions d'admissibilité réfèrent surtout aux dispositions que, en application du 2e alinéa de l'article 68 de la loi, l'Office a introduites dans son nouveau règlement relativement aux zones géographiques dans lesquelles doivent se tenir les concours.

Dans le cadre de cinq mandats, cinquante-sept avis de concours, dont exceptionnellement trois de promotion, ont été vérifiés durant l'année. Vingt-sept de ces concours étaient de catégorie générale et les trente autres se répartissaient également dans les catégories sectorielle et spécifique. Les emplois visés par ces concours appartenaient aux classifications suivantes: personnel de bureau, techniciens et assimilés (26), ouvriers (12), cadres supérieurs (10) et professionnels (9). L'Office a procédé lui-même à la tenue de quarante-deux de ces concours qui ont impliqué la participation de sept de ses neufs bureaux régionaux, alors que les quinze autres l'ont été en délégation par quatre ministères ou organismes.

Constatations:

Abstraction faite du problème des aspirants qui sera traité plus loin de façon distincte, environ le trois quarts des avis rencontrait les exigences réglementaires susmentionnées. Quant aux autres, ils contenaient des irrégularités qui ont principalement pris la forme d'omissions de certaines dispositions des conditions d'admission concernant la scolarité et l'expérience. Prises globalement, elles se sont manifestées notamment dans la formulation des équivalences relatives à la scolarité, dans celle des clauses permettant de compenser la scolarité par de l'expérience, dans celle des conditions d'admission réservées aux employés de la fonction publique et dans celle de la pertinence de l'expérience. De plus, on a constaté en quelques occasions que l'article 61 de la loi n'a pas toujours été appliqué de façon uniforme et que la condition d'admissibilité reliée à l'appartenance géographique comportait certaines imprécisions. Par ailleurs, on a aussi relevé dans des concours à certaines classes d'emploi des additions aux conditions d'admission qui ont mis en relief des problèmes de classification dont il sera fait état ci-dessous.

De façon générale, la Commission a estimé que ces irrégularités n'étaient pas majeures en ce que l'essentiel des principales conditions d'admission et d'admissibilité étaient reproduites dans presque tous les avis. Elle a aussi pu constater que celles-ci n'avaient eu aucune conséquence lors de l'admissibilité des candidats. Il demeure cependant la possibilité qu'il en ait résulté que certaines personnes ont pu décider de ne pas soumettre leur candidature à un concours puisque, à la lecture de l'avis, elles ne s'y sont pas considérées admissibles alors qu'elles l'étaient en vertu de la loi et de la réglementation.

Outre ces irrégularités, la Commission a dégagé de l'étude qu'elle a effectuée de ces vérifications un certain nombre de constatations qu'elle a estimées plus importantes. Ces constatations ont porté sur la classification des emplois, l'admissibilité des aspirants et l'utilisation des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite d'un concours dont l'admissibilité était limitée à une zone géographique.

a) la classification des emplois

En ce qui concerne la classification, la Commission a d'abord été amenée à s'interroger sur la formulation actuelle des conditions spécifiques d'admission dans la majorité des règlements, dont principalement ceux régissant les professionnels et le personnel de bureau, techniciens et assimilés, en regard de l'application du troisième alinéa de l'article 61 de la loi qui a été introduit par la Loi numéro 12. L'élaboration de ces conditions était réservée exclusivement au ministère de la Fonction publique avant cet amendement qui a autorisé l'Office à intervenir en cette matière en la manière décrite au premier paragraphe de la présente rubrique. De l'avis de la Commission, un tel amendement à la loi devrait entraîner des modifications conséquentes à la réglementation. En effet, il lui apparaît que, en établissant ce nouveau régime, la loi postule que les matières laissées à la discrétion de l'Of-

fice ne doivent plus être réglementées. De plus et en pratique, de telles dispositions ne s'imposent plus dans les règlements puisqu'elles peuvent être modifiées par l'Office à l'occasion de chaque concours. C'est pourquoi, la Commission estime qu'il serait opportun de procéder à une révision de la classification pour y éliminer toutes les dispositions ayant trait au type de scolarité et d'expérience pertinente et d'adapter celles relatives à l'étendue de l'expérience pertinente. Outre de mieux rencontrer l'esprit du législateur, une telle révision aurait pour effet de simplifier la réglementation et, par voie de conséquence, de diminuer les difficultés d'interprétation et les risques d'erreur dans son application. La Commission a porté ces considérations à la connaissance de la ministre de la Fonction publique en sollicitant ses commentaires qu'elle n'avait pas encore reçus au moment de la rédaction de ce rapport.

La vérification de dix avis de concours à des emplois de cadres supérieurs a aussi été l'occasion pour la Commission, de relever que les règles de compensation de la scolarité et de l'expérience énoncées dans neuf de ces avis étaient plus précises que celles contenues au règlement de classification de ces emplois qui est entré en vigueur le 24 mars 1982. En effet, alors que ce règlement s'exprime de façon indéfinie en ne stipulant que « la scolarité manquante peut être compensée par de l'expérience reconnue et additionnelle au minimum requis ou l'inverse », ces avis précisaient ces dispositions en quantifiant la compensation. Il y était mentionné que chaque année de scolarité manquante pouvait être compensée par deux années d'expérience reconnues, et que chaque année d'expérience manquante pouvait l'être par une année de scolarité reconnue et additionnelle au minimum requis. Selon la Commission, cette initiative n'est pas conforme à la loi. Toutefois, comme elle a permis de mieux renseigner les candidats, elle n'est pas intervenue auprès de l'Office mais plutôt auprès de la ministre de la Fonction publique pour l'inviter à amender son règlement afin d'y préciser ces clauses d'équivalence. Se référant aux deux avis, dont l'un postérieur à la Loi 12, qu'elle avait fournis au Conseil du trésor avant son adoption, elle lui a expliqué qu'il lui appartenait de définir de façon explicite ces dispositions réglementaires qui, telles que rédigées, équivalaient à donner à l'Office des pouvoirs que la Loi ne lui octroyait pas. La ministre a répondu à la Commission que, compte tenu de la jeunesse de ce règlement, il pourrait être avantageux de l'appliquer sur une plus longue période avant de le modifier.

b) l'admissibilité des aspirants

On a de nouveau constaté que le problème décrit dans les précédents rapports annuels de la Commission, au sujet de l'admissibilité des aspirants, subsistait. Ce problème remet en cause l'application qui a été faite des dispositions des deux premiers alinéas de l'article 30 du règlement, approuvé par le C.T. 118171 du 29 mars 1979, concernant la classification des emplois. Ces dispositions, qui étaient celles en vigueur au moment de la publication des avis de concours vérifiés, prévoient que les candidats qui sont à accomplir la dernière année de scolarité ou la dernière année en vue de l'obtention du diplôme terminal requis, et ceux dans l'attente de la preuve d'appartenance à la corporation professionnelle exigée, peuvent faire l'objet par l'Office d'une déclaration d'aptitudes. Dans tous les avis de concours où il était demandé de posséder non seulement de la scolarité mais aussi de l'expérience, aucune indication n'a été fournie à l'effet que les candidats placés dans cette situation pouvaient s'y inscrire et être admissibles. La Commission comprend que ces dispositions n'étaient pas adaptées à la tenue de la majorité de ces concours mais elle réitère son opinion que, telles que rédigées, elles comportent l'obligation d'en faire mention dans tous les avis de concours à des emplois requérant de la scolarité ou l'appartenance à une corporation professionnelle. La Commission a pris note que cet article de ce règlement a été abrogé et que l'admissibilité des aspirants est assujettie depuis le 10 novembre 1982 à l'article 1 du règlement concernant certains aspects de l'admission aux classes d'emploi de la fonction publique. Toutefois, comme cet article reprend les dispositions antérieures à ce sujet, la Commission a eu l'occasion d'informer la ministre de la Fonction publique que celui-ci ne permettra pas d'apporter une solution au problème qui est relevé depuis quatre ans.

c) les zones géographiques

Sur la base de la vérification effectuée en début d'année de deux avis de concours, la Commission a sensibilisé l'Office à un problème que peut poser la limitation de l'admissibilité aux résidents d'une zone locale définie en fonction du territoire desservi par un ministère, lorsque le concours est destiné non seulement à combler des emplois de ce ministère, mais aussi à constituer une réserve de candidats pour d'autres ministères ou organismes. Il serait alors possible que la liste de déclaration d'aptitudes émise à la suite d'un tel concours soit utilisée pour des ministères ou organismes dont les zones administratives ne correspondent pas à celle retenue aux fins de l'admissibilité. Il pourrait en résulter que le territoire desservi par un ministère ou organisme où se situe ces emplois soit plus étendu et, en conséquence, que certains citoyens n'aient pas pu y soumettre leur candidature. La Commission n'a pas reçu de l'Office les commentaires qu'elle lui avait demandés à ce sujet, mais elle a cons-

taté que les avis de concours vérifiés subséquemment n'étaient pas susceptibles d'entraîner ce problème.

2- La diffusion des avis de concours

La diffusion des avis de concours doit s'effectuer « de façon à fournir à toute personne qui y est admissible une occasion raisonnable de soumettre sa candidature ». Cette importante exigence édictée par l'avant-dernier alinéa de l'article 68 de la loi est reprise et précisée par l'Office dans son règlement sur la tenue des concours. Il y indique que les avis de concours de recrutement sont diffusés à l'intérieur des zones géographiques auxquelles réfèrent les conditions d'admissibilité. Il oblige à rendre les avis accessibles en certains endroits et il prévoit que les concours doivent aussi être annoncés par un ou plusieurs moyens de communications à être choisis en tenant compte de certains critères. Cette partie du programme de vérification des concours avait pour but de s'assurer de l'application de ces dispositions. Il importe de noter que la vérification a pris une forme différente selon qu'elle portait sur la distribution et l'affichage des avis ou sur leur publication dans les journaux. Contrairement à ce dernier type de diffusion et compte tenu qu'elle aurait exigé des interventions au moment même de leur diffusion, il n'a pas été possible d'observer si les avis avaient été distribués et affichés comme en avait décidé l'Office; c'est pourquoi, l'étude s'est alors limitée au choix des moyens retenus par l'Office.

En raison principalement de sa nature et des constatations qui s'en sont dégagées, une seule vérification fut menée à ce sujet durant l'année. Elle avait pour objet onze avis de concours à des emplois du personnel de bureau, techniciens et assimilés dont, dans l'ensemble, la période d'inscription s'étendait d'avril à juillet 1982. La réalisation de ce mandat a été l'occasion de procéder à une description du processus mis en oeuvre au sein de l'Office et du ministère des Communications pour assurer la diffusion; la Commission a jugé ce processus satisfaisant.

Constatations :

La Commission a pu constater que le problème exposé dans le rapport de l'an dernier, relativement à la publication des avis dans la plupart des hebdomadaires régionaux, semblait avoir été solutionné. Par ailleurs enfin, elle a relevé et porté à l'attention du président de l'Office, deux concours pour lesquels la diffusion des avis n'avait pas couvert toute la zone géographique retenue aux fins de l'admissibilité des candidats.

3- La vérification de l'admissibilité

Le premier alinéa de l'article 68 de la Loi sur la fonction publique stipule: « Une personne qui, d'après la loi ou un règlement d'application d'une loi, peut être admise à un concours ou un examen doit y être admise. » Ces exigences réglementaires sont principalement celles auxquelles il a été référé ci-dessus en première rubrique, soit les conditions d'admission et d'admissibilité définies respectivement dans les règlements de classification et celui de l'Office concernant la tenue des concours. De plus, ce dernier règlement prévoit des modalités relatives à l'inscription des candidats et à la composition et au rôle des comités de sélection qui, le plus souvent, sont chargés de procéder à cette étape des concours. Compte tenu de ces dispositions, l'objectif général des vérifications conduites à ce sujet consistait à s'assurer si toutes les personnes admissibles à un concours ont été admises et si, au contraire, des personnes l'ont été alors qu'elles n'y étaient pas admissibles.

Ces vérifications, qui ont été réparties en cinq mandats, ont porté sur vingt concours et, au total, ont donné lieu à l'examen de la vérification de l'admissibilité qui avait alors été effectuée de plus des 1,500 candidatures inscrites. Dix de ces concours étaient de catégorie générale, trois de catégorie sectorielle et les sept autres étaient spécifiques. Ils avaient pour but de doter des emplois appartenant aux classifications du personnel de bureau, techniciens et assimilés (3), des cadres supérieurs (5), des professionnels (5) et des ouvriers (7). L'Office a procédé lui-même à la tenue de quatorze concours et les six autres l'ont été en délégation par un ministère.

Constatations :

Tous ces concours avaient préalablement fait l'objet de la vérification conduite au sujet de l'énoncé des conditions d'admission dans les avis. La Commission a constaté avec satisfaction que les irrégularités qui y avaient été relevées n'ont pas eu de conséquence sur la vérification de l'admissibilité en ce qu'aucun candidat n'a été ainsi avantagé ou lésé. Ce résultat s'explique du fait que, de façon générale, cette étape du concours s'est effectuée en ne se référant pas aux conditions mentionnées dans les avis mais plutôt à celles prescrites par la réglementation. Toutefois, cette dernière n'a pas toujours reçu une juste application. En effet, on a identifié une cinquantaine de candidats pour lesquels il n'est pas apparu que la vérification de leur admissibilité avait été effectuée conformément à toutes les exigences requises.

Problèmes:

Par ailleurs, il est aussi ressorti de ces vérifications trois problèmes de nature plus générale que la Commission a porté à la connaissance des autorités concernées. Deux de ces problèmes ont été soumis au président de l'Office.

Le premier problème porte sur l'évaluation des baccalauréats avec une majeure dans une spécialisation pertinente. L'analyse de la décision prise lors d'un concours à un emploi professionnel de refuser un candidat possédant un tel diplôme fut l'occasion de constater que, de façon générale, son évaluation était largement laissée à la discrétion des membres de comités de sélection ou des responsables de concours. L'Office a été invité à leur fournir des lignes directrices à ce sujet afin d'assurer que les candidats avec cette formation soient traités de façon uniforme.

Le second problème a trait aux dispositions du règlement de cet organisme qui édictent qu'« Une personne est considérée appartenir à une zone géographique lorsqu'elle y a sa résidence principale ». Sur la base de la vérification d'un concours, il est apparu que ces dispositions avaient suscité de nombreuses difficultés d'application qui remettaient même en cause l'admissibilité de certains candidats. L'étude de ces difficultés a démontré qu'elles tenaient non seulement à une imprécision dans l'avis de ce concours qui ne qualifiait pas la résidence comme étant la principale, mais aussi aux différentes interprétations que soulève l'expression « résidence principale ». C'est pourquoi, le rapport faisant état de ce problème concluait à l'opportunité pour l'Office de procéder à une définition de cette expression à l'intention de ses fonctionnaires et délégataires.

Quant au troisième problème, il trouve son origine dans la possibilité, confirmée par une directive de l'Office, pour un fonctionnaire professionnel de participer à un concours de recrutement à un grade supérieur de sa classe d'emploi et d'y être admis s'il possède la scolarité ou l'expérience requise. La Commission n'est pas en désaccord avec cette pratique même s'il est plus particulièrement prévu que le changement de grade s'effectue au moyen d'un examen spécialement conçu à cette fin. C'est pourquoi d'ailleurs, elle a relevé certaines dispositions de la convention collective et des règlements de classification des professionnels dont l'application est susceptible de causer des difficultés lors de la participation et, le cas échéant, de la déclaration d'aptitudes d'un fonctionnaire dans le cadre d'un concours de recrutement à un grade supérieur de sa classe d'emploi. La Commission a, pour information, attiré l'attention de la ministre de la Fonction publique sur ces difficultés.

4- La détermination et l'application de la cote de passage aux examens

Le règlement de l'Office entré en vigueur le 10 mars 1982 a introduit plusieurs modifications aux modalités qui prévalaient jusqu'alors à ce sujet. Les plus importantes concernent la détermination de la cote de passage aux divers moyens de sélection, soit les examens écrit, pratique ou oral. Il y est prévu que, pour chaque examen, celle-ci est fixée par l'Office en tenant compte de la note minimale requise recommandée avant la tenue de l'examen, des analyses statistiques des résultats de l'examen lorsqu'il y a un nombre suffisant de candidats, de la valeur numérique de l'examen par rapport à la valeur numérique totale de la procédure de sélection et, enfin, du nombre d'emplois à combler. Ces exigences sont complétées par d'autres dispositions relatives notamment à l'approbation préalable par l'Office du contenu des examens écrits et pratiques et au caractère éliminatoire, sous certaines conditions, de ces moyens de sélection et de certains critères d'évaluation.

Dans le cadre de deux mandats, cinq concours à des emplois de cadres supérieurs et trois à des emplois professionnels ont fait l'objet d'une vérification à ce sujet. Quatre de ces concours étaient de catégorie spécifique, trois de catégorie sectorielle et l'autre était général. La procédure de sélection utilisée dans tous ces concours comportait un examen oral qui, dans six d'entre eux, avait aussi été précédé d'un examen écrit ou pratique.

Constatations:

Il est ressorti de ces vérifications que, à quelques exceptions qui découlaient de situations particulières et qui ont été sans conséquence, la détermination de la cote de passage aux divers moyens de sélection utilisés dans tous ces concours a été effectué en conformité avec les dispositions pertinentes du règlement de l'Office. Ainsi, le contenu des examens écrit ou pratique avait été précédemment approuvé par les fonctionnaires autorisés et la valeur qui leur a été attribuée justifiait de les rendre éliminatoires. De même, on avait tenu compte des quatre éléments à partir desquels doit être fixée la cote de passage à un moyen de sélection; toutefois, dans le cas des examens oraux dans les concours à des emplois de cadres supérieurs, certains éléments n'avaient pas été considérés en raison du nombre restreint de candidats et d'emplois à combler. Quant à l'application de la cote, tous les candidats qui ont obtenu un résultat inférieur lors de l'un ou l'autre des examens ont, tel que prescrit, été éliminés du concours.

Par ailleurs et de façon générale, la Commission a constaté que la prise en considération dans la détermination de la cote de passage du rapport entre la valeur numérique d'un examen et celle de toute la procédure de sélection était susceptible de causer certaines difficultés. Elle a aussi remarqué que la plupart des dossiers de ces concours contenaient peu de données relatives à la détermination de la cote de passage à l'examen oral; elle en a informé le président de l'Office en lui faisant valoir qu'il y aurait avantage pour son

organisme à ce que ces informations soient consignées en vue d'assurer une plus grande uniformité dans les décisions prises à ce sujet, de mieux tirer profit des expériences passées et de favoriser leur évaluation.

5- La présentation des candidats

Ce dernier aspect du programme de vérification des concours avait à la fois pour but, de s'assurer de la validité des listes de déclaration d'aptitudes lors de leur utilisation pour la présentation des candidats, et d'examiner si cette présentation a été effectuée en respectant l'ordre des candidats établi sur ces listes. Les dispositions relatives à ces matières se retrouvent essentiellement dans le règlement de l'Office qui y consacre dix-neuf articles, dont douze traitent plus spécifiquement de la validité des listes et les sept autres de la présentation proprement dite des candidats.

Les vérifications, regroupées sous deux mandats, qui ont été réalisées à cette fin ont porté sur huit concours de recrutement. Quatre de ces concours visaient respectivement à doter des emplois du personnel professionnel et du personnel de bureau, techniciens et assimilés. De même, ils se répartissaient également quant à leur catégorie qui était générale ou sectorielle. Au total, il a alors été procédé à l'analyse de soixante et onze présentations qui ont conduit à la titularisation de trente-sept candidats dans les emplois qui leur ont été offerts, et au refus des autres pour différents motifs dont surtout la distance entre leur résidence et le lieu de l'emploi.

Constatations:

Les résultats de ces vérifications ont démontré que les dispositions ayant trait à la validité des listes de déclaration d'aptitudes, avaient reçu une juste application. Quant à celles concernant la présentation même des candidats, la Commission en a principalement dégagé trois problèmes de nature générale au sujet desquels elle a demandé les commentaires du président de l'Office; commentaires qu'elle n'avait pas obtenus au moment de la rédaction de ce rapport.

Le premier problème se pose lorsque, au moment de la présentation, plusieurs emplois sont simultanément vacants. L'article 70 du règlement de l'Office prévoit que, compte tenu de leur rang, les candidats doivent alors être présentés au ministère ou à l'organisme qui détient l'emploi vacant le plus approprié en raison de la nature des emplois à combler et des préférences exprimées par le candidat. On a d'abord assez souvent remarqué qu'une égale importance n'était pas accordée à ces deux critères en ce que le premier était privilégié par rapport au second. De plus, une pratique semble exister dans le cas des candidats qui sont ou ont déjà été employés à titre régulier ou occasionnel dans un ministère ou organisme possédant des emplois à combler; sur la base de cette situation, ces candidats y ont été présentés de façon presque systématique.

Par ailleurs, le second problème découle de la constatation que, en quelques occasions, des ministères retardaient à informer l'Office à savoir s'ils acceptaient ou refusaient les candidats qui leur avaient été présentés. Bien que la Commission comprenne que l'Office poursuive les présentations à d'autres emplois dans l'attente de ces décisions, elle lui a souligné une conséquence importante qui pourrait en résulter lorsqu'un ministère n'accepte pas le candidat qui lui a été présenté. En effet, il devient alors possible que les nominations ou promotions de tous les candidats impliqués dans une telle situation, dont principalement celui visé par le délai, ne puissent pas s'effectuer selon leur ordre de mérite établi sur la liste de déclaration d'aptitudes comme l'exige le troisième alinéa de l'article 67 de la Loi sur la fonction publique.

Enfin, les vérifications ont fait à nouveau ressortir un troisième problème déjà rencontré durant les années précédentes, soit celui de la réservation de candidats. Ce problème fait suite à des ententes qui sont prises par des représentants de ministères ou organismes avec du personnel de l'Office à l'effet que ce dernier les avisera lorsque le rang d'un candidat sera atteint afin que, en demandant alors officiellement à l'Office de procéder à la dotation d'un emploi, ce candidat puisse ainsi leur être présenté. Dans les concours vérifiés, de telles ententes ont été prises à l'intention de quatre candidats par un ministère et des organismes où ils étaient déjà à l'emploi; deux de ces candidats étaient embauchés à titre occasionnel alors que les deux autres étaient des fonctionnaires réguliers déclarés aptes à une classe représentant pour eux une promotion. Il en est résulté que les emplois destinés à ces candidats n'ont donc pas été offerts à ceux qui les précédaient sur les listes de déclaration d'aptitudes. Cette conséquence est d'autant plus importante qu'un bon nombre de ces candidats n'avaient pas encore été titularisés au moment de la réalisation des mandats. La Commission réitère l'opinion, dont faisait état son premier rapport annuel, selon laquelle cette pratique est contraire à la Loi sur la fonction publique et qu'elle devrait cesser.

Vérifications particulières

Ce programme regroupe des mandats de vérification portant sur diverses matières relatives à l'application de la Loi sur la fonction publique et de ses règlements, mais qui ne sont pas reliés au programme de vérification des concours ou à celui de vérification des requêtes.

Au cours de l'année 1982-1983, l'intervention de la Commission dans le cadre de ce programme fut principalement axée sur le mandat relatif à la vérification du classement, des attributions et de la situation hiérarchique des cadres supérieurs. Deux vérifications furent par ailleurs effectuées dans le cadre du mandat relatif à la vérification des nominations et promotions. De plus, deux vérifications relatives aux mouvements de personnel, autres que ceux effectués à la suite de concours, qui avaient été amorcées l'an dernier furent terminées en cours d'année.

La présente partie du rapport donne une définition sommaire de chacun de ces mandats et présente un résumé des vérifications auxquelles ils ont donné lieu.

1. Les nominations et promotions

Ce type de mandat a pour but de vérifier si les nominations et promotions effectuées au sein de la fonction publique le furent conformément à la Loi sur la fonction publique et à ses règlements d'application.

La première vérification effectuée dans le cadre de ce mandat visait les promotions qui avaient pu être accordées à la suite de la tenue d'un concours sectoriel de promotion, visant à combler des emplois d'agent payeur au sein de divers ministères et organismes. La liste de déclaration d'aptitudes, émise le 14 décembre 1981 par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, fut rendue caduque le 15 avril 1982 par une décision de la Commission, à la suite d'un appel logé en vertu de l'article 77 de la loi qui annulait la procédure de sélection terminale du concours.

À cause du délai qui s'était écoulé (4 mois) entre la date d'émission de la liste de déclaration d'aptitudes et la date de sa décision, la Commission a jugé à propos d'aviser, au cours du mois de mai 1982, les ministères et organismes de la caducité de la liste de déclaration d'aptitudes et de leur signaler que, de ce fait, aucun des fonctionnaires dont les noms avaient été inscrits sur la liste ne pouvait bénéficier de la promotion qu'il recherchait par le biais de sa participation au concours. De plus, dans la mesure où des promotions auraient déjà été accordées sur la base de ces déclarations d'aptitudes, la Commission informa les sous-ministres et dirigeants d'organisme de l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour annuler ces promotions.

Dans les mois qui ont suivi cet avis, la majorité des ministères et organismes a répondu à la demande de la Commission en l'informant de l'annulation des promotions déjà accordées ou de la décision de n'en accorder aucune. Toutefois, en septembre 1982, un ministère et quatre organismes n'avaient pas encore répondu à la demande de la Commission. Celle-ci a alors décidé de faire procéder à une vérification afin d'établir si des fonctionnaires de ce ministère et de ces organismes avaient bénéficié d'une promotion et ce, malgré l'annulation de la déclaration d'aptitudes.

Cette nouvelle intervention de la Commission a eu pour effet d'amener les autorités de l'Office de planification et de développement du Québec, de l'Office de la langue française et du ministère des Affaires intergouvernementales à annuler, rétroactivement à leur date effective, les promotions accordées en vertu de la liste de déclaration d'aptitudes rendue caduque.

Les autorités de l'Assemblée nationale ont, quant à elles, informé la Commission qu'elles estimaient que la promotion d'une fonctionnaire ayant été accordée en toute bonne foi, l'annulation du concours par la Commission posait un problème d'éthique professionnelle puisqu'elle remettait en cause une entente régulière conclue entre l'employeur et son employée. Dans les circonstances, elles informaient la Commission de leur décision de soumettre le dossier à leurs conseillers juridiques pour avis.

La Commission ayant constaté, quelques mois plus tard, que sa recommandation n'avait pas été suivie par l'Assemblée nationale et que, de ce fait, la fonctionnaire continuait de bénéficier de sa promotion, elle a réitéré sa demande initiale auprès du secrétaire général. À cette occasion, la Commission a souligné qu'elle considérait comme tout à fait inacceptable la prétention à l'effet que, la promotion ayant été accordée en toute bonne foi, l'annulation du concours posait un problème d'éthique. La Commission lui fit part que, la liste de déclaration d'aptitudes à la base de la promotion n'ayant jamais existé du fait de l'annulation du concours par suite d'une décision rendue dans l'exercice de son pouvoir quasi judiciaire, elle n'admettait d'aucune façon que la bonne foi et l'éthique puissent être situées au-dessus de la loi et servir ensuite d'excuse au non respect de ses dispositions.

Au printemps de 1983, la Commission a pu clore ce dossier après qu'elle eût reçu du secrétaire général la confirmation de l'annulation de la promotion accordée en vertu de la liste de déclaration d'aptitudes visée.

La Commission a par ailleurs souligné, aux autorités de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, le fait que les ministères et organismes semblaient utiliser avec une grande facilité les dispositions de l'article 78 de la loi, pour accorder des promotions à des fonctionnaires par voie d'exception à la règle de la sélection au mérite. La vérification avait en effet permis de constater que les promotions accordées l'avaient été en ayant recours aux dispositions prévues à l'article 78 de la Loi sur la fonction publique. La Commission a suggéré à l'Office d'effectuer des mises en garde auprès des ministères et organismes qui, invoquant les dispositions de l'article 78 de la loi ou de son équivalent dans les conventions collectives, désirent se faire confirmer que le nom d'une personne apparaît sur une liste de déclaration d'aptitudes et ce, lorsque le concours de promotion fait l'objet d'un appel en vertu de l'article 77 de la loi. L'application d'une telle suggestion permettrait d'éviter une répétition des situations décrites dans le rapport de vérification où des promotions avaient été accordées à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes rendue caduque par suite d'une décision de la Commission. L'Office a répondu qu'il acceptait d'effectuer à l'avenir les mises en garde suggérées.

La seconde vérification a porté sur le même concours sectoriel de promotion à des emplois d'agent payeur. La vérification avait pour but de recueillir tous les faits pertinents sur la façon dont fut utilisée la seconde liste de déclaration d'aptitudes qui, dans ce concours, a remplacé celle du 14 décembre 1981 rendue caduque par la Commission.

L'enquête a permis de constater que, durant la période sous étude, soit du 14 juillet 1982, date de la liste de déclaration d'aptitudes, au 7 février 1983, dix-sept fonctionnaires ont été promus. Quatre ont été titularisés à la suite de leur présentation par l'Office dans l'emploi qu'ils occupaient dans leur ministère ou organisme, et un cinquième fut présenté et promu dans un ministère autre que le sien. Un candidat a obtenu sa promotion en application de l'article 15.09 de la convention collective des « fonctionnaires » et, enfin, onze candidats se sont vus accorder leur promotion en invoquant les dispositions de l'article 78 de la Loi sur la fonction publique. De ces onze candidats, trois ont été titularisés après que la Commission eut statué sur leur droit à une telle promotion, alors que les huit autres ont été promus sans qu'ils aient eu à loger d'appel auprès de la Commission et ce, malgré les dispositions prévues à cet effet par l'article précité de la loi.

L'enquête a cherché à établir les circonstances qui ont conduit à ces promotions pour quatorze des fonctionnaires, pour lesquels il était possible de retracer les informations nécessaires pour établir la date à laquelle ils ont commencé à exercer les fonctions d'agent payeur. Il s'est avéré que cinq de ces candidats exerçaient déjà depuis quelque temps de telles fonctions au moment de leur inscription au concours; il importe de souligner que la situation de deux d'entre eux avait été portée à la connaissance de l'Office, en lui demandant de procéder à la dotation de leurs emplois réévalués à la hausse au moyen d'un concours, en y stipulant que leurs titulaires y étaient admissibles. Quant aux neuf autres, ils ont commencé à exercer de telles fonctions pendant la durée du concours. En conséquence, ces quatorze candidats occupaient des emplois de technicien en administration lorsqu'ils furent déclarés aptes à cette classe par l'Office le 14 juillet 1982, et ont donc été promus dans l'emploi qu'ils occupaient.

Cette enquête a aussi démontré que des délais de sept à dix-neuf mois ont été constatés dans la détermination du niveau des emplois de sept fonctionnaires, par rapport au moment où ils ont effectivement exercé les attributions d'un agent payeur. De même, certains ministères ou organismes ont attendu de trois mois à un an pour déclencher le processus de dotation pour quatre emplois, après que ceux-ci aient été évalués au niveau de technicien en administration.

Parmi les motifs les plus souvent utilisés pour justifier les délais dans la détermination du niveau de ces emplois et dans le déclenchement du processus de dotation, les ministères ou organismes ont mentionné la difficulté d'application des dispositions du règlement sur la dotation lorsqu'il s'agit d'un emploi réévalué à la hausse en raison de l'absence d'emploi vacant, la longueur du concours qui s'est échelonné sur une période de deux ans et leur politique de donner d'abord la chance à leurs employés d'obtenir une promotion.

La Commission a transmis, pour information, les résultats de cette vérification à la ministre de la Fonction publique, et elle a profité de l'occasion pour signaler au Contrôleur des finances que des promotions étaient accordées à des fonctionnaires en se référant à l'article 78 de la loi sans que ceux-ci n'aient logé un appel à la Commission et qu'elle ait rendu décision.

2. Les mouvements de personnel

Ce type de mandat a pour but de vérifier si les mouvements de personnel autres que ceux effectués à la suite de concours l'ont été conformément aux dispositions de la loi et de ses règlements.

Les deux vérifications effectuées dans le cadre de ce mandat avaient été amorcées au cours de l'année dernière et n'avaient pu être terminées avant la fin de l'année budgétaire 1981-1982.

La première vérification visait le nouveau classement attribué aux fonctionnaires ayant cessé d'être employés dans un cabinet de certains membres de l'Assemblée nationale et, elle se situait dans la continuité

d'une vérification antérieure dont les résultats apparaissent aux pages 46 à 48 du rapport annuel 1981-1982.

Le nouveau classement attribué à un fonctionnaire ayant cessé d'être employé dans un cabinet est une responsabilité qui, en vertu des dispositions prévues à l'article 120 de la Loi sur la fonction publique, incombe à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel. Les mouvements de personnel résultant de leur application furent donc vérifiés à partir des dossiers de cet organisme.

Un total de cinquante-quatre décisions prises par l'Office en application de cet article durant la période comprise entre le 1er juin et le 31 décembre 1981 furent étudiées et analysées. Les déclarations d'aptitudes effectuées par l'Office dans le cadre de cet article ont conduit aux mouvements de personnel suivants:

— 27 personnes ont conservé leur corps d'emploi d'origine; parmi celles-ci, une appartenait à la catégorie des cadres supérieurs, treize à celle du personnel de bureau, techniciens et assimilés et treize autres à celle des emplois professionnels;

— 3 personnes ont fait l'objet d'un reclassement: deux à l'intérieur de la catégorie des emplois professionnels et une à l'intérieur de celle du personnel de bureau, techniciens et assimilés;

— 10 personnes ont obtenu une promotion de type avancement de classe: sept à l'intérieur de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés et trois à l'intérieur de celle des emplois professionnels;

— 14 personnes ont obtenu une promotion à une classe d'emploi dont les conditions d'admission étaient plus élevées que celles de leur classe d'emploi d'origine: trois de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés à celle des emplois professionnels et onze à l'intérieur de la catégorie du personnel de bureau, techniciens et assimilés. Parmi ces quatorze personnes, six ont réussi des examens écrits d'aptitudes et une s'est qualifiée par voie de concours de promotion.

La Commission a constaté que ces mouvements de personnel avaient été effectués conformément aux divers règlements régissant les classes d'emplois visées.

Par ailleurs, la Commission s'est étonnée des longs délais encourus (en moyenne 10 mois et demi) entre la nouvelle vérification d'aptitudes et le placement prioritaire des personnes en application des dispositions prévues au paragraphe b) de l'article 120 de la loi (1).

Aussi, afin de connaître la nature des difficultés rencontrées par l'Office dans la réalisation de l'affectation ou la mutation de ces personnes, la Commission lui a demandé de lui faire parvenir périodiquement la liste des personnes qui se sont vues appliquer ces dispositions de la loi et de l'éclairer sur les causes d'une telle situation. L'Office a répondu avec diligence à cette demande en fournissant des explications détaillées sur huit dossiers représentatifs des difficultés qu'il a rencontrées. Il ressort de l'étude des données que, en vue de leur affectation ou mutation, ces fonctionnaires ont été présentés par l'Office en moyenne en sept occasions à des ministères et organismes qui, dans chaque cas, les ont refusés. Ces refus tenaient au fait que les ministères et organismes avaient le plus souvent préféré porter leur choix sur d'autres personnes, ou avaient estimé que l'expérience et les connaissances des fonctionnaires présentés n'étaient pas pertinentes ou suffisantes en regard des exigences des emplois à combler.

La seconde vérification portait sur neuf mouvements de personnel effectués entre le 1er avril 1981 et le 31 mars 1982 au sein de cinq ministères et organismes.

L'analyse des documents justificatifs de ces mouvements a mis en évidence la situation particulière de deux personnes qui, au terme de leur mandat à titre de membre d'un organisme, se sont vues « réintégrées » à la fonction publique par décret du Gouvernement. Au moment de leur nomination à titre de membre de l'organisme en 1973 et 1975 respectivement, ces personnes avaient le statut de secrétaire particulier au sens de l'article 65 de la Loi de la fonction publique (chapitre 14 des lois de 1965 et autres modifications).

L'analyse de cette situation a amené la Commission à s'interroger sur le statut des fonctionnaires qui accèdent au titre de membre d'un organisme et qui, au terme de leur mandat, désirent ou à qui l'on offre de retourner dans un ministère ou organisme à titre de fonctionnaire au sens de l'article 1, paragraphe d) et de l'article 58 de la Loi sur la fonction publique. Les questions qui se posaient étaient les suivantes: telles personnes conservent-elles durant leur mandat à titre de membre d'organisme leur statut de fonctionnaire et, dans l'affirmative, quel classement doit-on leur attribuer à leur retour dans la fonction publique? Après analyse de la situation particulière de chacune des personnes visées, la Commission a retenu l'opinion que la nomination comme membre d'un organisme est un acte de même nature et non pas un acte contraire à la nomination (à titre de fonctionnaire). Ainsi, les personnes visées pouvaient être considérées comme ayant conservé leur statut de fonctionnaire. Quant au classement à être attribué à ces personnes à leur retour dans la fonction publique, en l'absence de disposition

(1) « b) par priorité, soit qu'il l'affecte dans le ministère où elle oeuvrait, soit qu'il la mute dans tout autre ministère ou organisme, à un emploi de la fonction publique de la classe à laquelle correspond son classement.

à cet effet dans la Loi sur la fonction publique, une solution administrative pouvait être utilisée, à savoir une vérification de leurs aptitudes par l'Office du recrutement et de la sélection du personnel et l'attribution d'un classement conséquent par l'autorité de qui elles relevaient.

Dans le but de permettre à l'autorité compétente de régulariser le classement des deux personnes visées, la Commission a informé le président de l'organisme du problème et l'a invité à donner suite à la solution administrative qu'elle lui a proposée.

Par ailleurs, considérant la possibilité que d'autres cas de même nature puissent se présenter dans l'avenir, la Commission a recommandé à la ministre de la Fonction publique d'apporter, dans le cadre d'éventuelles modifications à la Loi sur la fonction publique, une solution législative; celle-ci établirait, de façon claire et précise, le statut des fonctionnaires qui deviennent membres d'organisme et, leur reconnaîtrait le droit à la mise à jour de leur classement à l'occasion de leur retour dans la fonction publique, tout comme le législateur l'a déjà fait en adoptant les articles 101 et 120 de la loi actuelle à l'égard des ex-députés et du personnel des cabinets.

3. Le classement des cadres supérieurs

Ce type de mandat a pour but de vérifier si le classement et les attributions des cadres supérieurs sont conformes au titre, à la classe d'emploi, à la hiérarchie et à l'organisation approuvés par le Conseil du trésor ainsi qu'aux attributions prévues aux divers documents utilisés par le Conseil pour déterminer le niveau des emplois supérieurs. La méthodologie suivie dans la réalisation de ce type de mandat consistait principalement en une analyse des documents conservés au Conseil du trésor et au ministère ou organisme visé ainsi qu'en une communication verbale avec chacun des cadres quant aux attributions qu'il exerce.

Amorcé en 1981-1982 et réalisé alors sur une faible échelle, la Commission a jugé prioritaire d'assurer la continuité de ce type de vérification en 1982-1983 pour ultimement vérifier la situation des deux mille six cents personnes comprises dans cette catégorie d'emploi. À cette fin, environ la moitié des effectifs alloués à la vérification a été consacrée à la réalisation des vérifications de cette nature au cours de cette année.

Un total de treize vérifications visant trente-quatre ministères et organismes furent réalisées en cours d'année dans le cadre de ce type de mandat. Les ministères et organismes ayant fait l'objet de ces vérifications sont mentionnés en annexe.

Par ailleurs, au 31 mars 1983, une vérification était toujours en cours respectivement au Bureau du Vérificateur général, au ministère de l'Environnement, au ministère des Affaires culturelles, au Bureau de surveillance du cinéma et à la Commission des transports.

La Commission a pu analyser la situation de quatre cent quatorze cadres supérieurs qui étaient en fonction au moment des vérifications. De ce nombre, un total de trois cent neuf situations (74.6%) furent jugées régulières en regard des matières à vérifier.

Toutefois, cent cinq autres situations (25.4%) furent jugées irrégulières à divers titres. Les cent trente-deux irrégularités constatées en regard de ces situations se résument comme suit:

- le titre d'emploi attribué au titulaire ou utilisé pour identifier sa fonction ne correspondait pas à celui mentionné à la liste des emplois supérieurs approuvée par le Conseil du trésor;
- le niveau de la classe d'emploi dans le classement du titulaire ne correspondait pas à celui autorisé par le Conseil du trésor pour l'emploi;
- la situation hiérarchique du cadre supérieur ne correspondait pas à celle qui avait été autorisée par le Conseil du trésor dans le plan d'organisation du ministère ou de l'organisme pour l'emploi dont il était titulaire;
- les attributions exercées par le titulaire d'un emploi différaient de celles qui étaient contenues aux documents fournis au Conseil du trésor pour déterminer le niveau de l'emploi.

Cinq cas revêtaient un caractère particulier quant à l'origine de l'irrégularité constatée. Un cadre supérieur d'un organisme avait dans les faits été « relevé » de ses responsabilités, sans que la procédure applicable dans un tel cas ne lui soit appliquée. Deux cadres supérieurs d'un organisme qui avaient un niveau de classement différent, avaient interverti leurs attributions respectives avec le résultat que cette situation faussait l'application des décisions du Conseil du trésor quant au niveau des emplois qu'ils occupaient, tout en leur permettant de conserver leur classement. Enfin, deux autres cadres supérieurs d'un ministère exerçaient des attributions qui reposaient sur un partage de responsabilités qui ne respectait pas les décisions prises par le Conseil du trésor; à un point tel que le niveau respectif de leur emploi pouvait être remis en cause.

Autres constatations:

Par ailleurs, quatorze cadres supérieurs n'exerçaient pas, au moment de la vérification, les fonctions reliées à leur emploi respectif et ce, à la suite d'une décision des autorités qui leur avaient confié la réalisation d'un mandat particulier. Comme ces situations résultaient d'une décision de l'autorité compétente, la Commission a estimé que celles-ci respectaient l'esprit des dispositions prévues à l'article 62 de la Loi

sur la fonction publique qui, nonobstant la description des attributions d'un emploi, accordent au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme le pouvoir de définir les devoirs du fonctionnaire et de diriger son travail. La Commission a souligné que ces décisions, qui avaient été communiquées oralement, auraient avantage à être ensuite consignées par écrit et ce, dans le but d'éviter toute équivoque quant au caractère nécessairement temporaire d'une telle situation et de donner une confirmation officielle à la décision, compte tenu de son impact possible tant sur la carrière des personnes visées que sur l'organisation ayant reçu l'approbation du Conseil du trésor.

Remarques particulières

a) les vice-présidents d'organisme

La vérification effectuée auprès de trois organismes a conduit la Commission à souligner aux autorités compétentes le caractère problématique d'une situation particulière rencontrée au sein de ceux-ci, où des vice-présidents exerçaient une autorité hiérarchique sur des fonctionnaires. Ces personnes sont considérées « hors cadre » par le Conseil du trésor qui leur reconnaît néanmoins une position d'autorité dans les structures même si elles ne sont pas membres du personnel de la fonction publique et que la loi constitutive de chaque organisme visé limite à son président l'exercice des pouvoirs d'un dirigeant d'organisme.

La Commission s'est interrogée sur cette situation qui, de prime abord, lui est apparue incompatible avec les dispositions prévues à l'article 54 de la Loi sur la fonction publique et aussi aux articles 57, 82, 83 et 96, entre autres, de la même loi (1).

Comme cette problématique était susceptible d'être rencontrée au sein de plusieurs autres organismes et dans le but d'éviter toute équivoque, la Commission a suggéré à la ministre de la Fonction publique de requérir l'opinion du jurisconsulte du Gouvernement pour éclaircir la situation au plan juridique. D'autre part, la Commission a souligné au Conseil du trésor que cette clarification s'imposait d'autant, en raison de son impact sur les décisions rendues par cet organisme en vertu des dispositions prévues à l'article 59 de la Loi sur la fonction publique en matière d'approbation des plans d'organisation. Au moment de la rédaction de ce rapport, ce dossier demeurait ouvert.

b) les descriptions d'emploi

Les données recueillies ont par ailleurs permis à la Commission de souligner aux autorités visées, que les descriptions d'emploi auraient avantage à être mises à jour, pour faire en sorte que celles-ci reflètent davantage la réalité organisationnelle qui ne revêt que très rarement un état statique. Cette remarque vise la majorité des descriptions d'emploi consultées et analysées au cours des vérifications qui ont par ailleurs permis de constater que quarante d'entre elles étaient totalement désuètes sur cet aspect.

La Commission a aussi noté le caractère peu officiel que revêtait la majorité des descriptions d'emploi, en ce que celles-ci ne reflétaient pas toujours la décision finale prise par le Conseil dans la détermination du niveau des emplois. L'absence de description d'emploi a aussi été soulignée dans plusieurs cas où seuls les documents de justification présentés au Conseil attestaient un tant soit peu les attributions exercées. Cette remarque vise notamment des emplois de conseillers-cadres pour lesquels les descriptions d'emploi conservées aux dossiers du Conseil revêtaient un contenu plutôt laconique.

---

(1) Article 54: Le sous-ministre et le dirigeant d'organisme surveillent et dirigent les fonctionnaires de leur ministère ou de leur organisme.
Article 57: En cas d'absence ou d'incapacité temporaires d'un sous-ministre, le ministre titulaire peut désigner un sous-ministre associé, un sous-ministre adjoint ou un autre fonctionnaire pour assurer l'intérim.
Sous réserve de toute disposition législative au contraire, au cas d'absence ou d'incapacité temporaires d'un dirigeant d'organisme, le ministre responsable de l'organisme nomme une autre personne pour exercer les fonctions que la présente loi attribue au dirigeant d'organisme.
Article 82: Un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme peuvent, par écrit, déléguer un pouvoir prévu par les articles 80 ou 81 à un fonctionnaire de leur ministère ou organisme.
Article 83: Le reclassement d'un fonctionnaire, à sa demande, à une classe d'emploi de même niveau de conditions d'admission que celles de la classe à laquelle il appartient, est effectué, après que l'Office ait procédé à une déclaration d'aptitudes, par un écrit du ministre titulaire duquel il relève ou du ministre responsable de l'organisme dans lequel il est employé.
Le ministre peut déléguer ce pouvoir au sous-ministre ou au dirigeant d'organisme lesquels peuvent le sous-déléguer à un fonctionnaire de leur ministère ou organisme.
Article 96: La destitution, la suspension ou l'imposition d'une sanction disciplinaire à un fonctionnaire visé dans le paragraphe b de l'article 72 est faite par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme dont il relève; ceux-ci peuvent, par écrit, déléguer leur pouvoir à un fonctionnaire de leur ministère ou organisme.

Vérification des requêtes

Ce programme a pour but d'étudier des plaintes que des personnes, de l'intérieur ou de l'extérieur de la fonction publique, adressent à la Commission pour lui signaler une présumée illégalité ou irrégularité à la Loi sur la fonction publique et à ses règlements d'application.

Durant l'année, la Commission a traité un total de seize requêtes; pour six de celles-ci, l'enquête avait débuté au cours de l'année dernière. Globalement, des seize requêtes sur lesquelles la Commission a pris une décision, douze ont été considérées comme fondées, totalement ou partiellement, et quatre non fondées.

Dans les douze cas où la plainte était fondée et, parmi ceux-ci, lorsqu'il n'était pas trop tard pour apporter un correctif, les autorités visées par les recommandations de la Commission ont corrigé la situation dans trois cas sur cinq.

Par ailleurs, si l'on scrute quelque peu l'éventail des situations visées par les requêtes, on constate que, dans dix cas, les personnes requérantes alléguaient avoir été victimes d'une ou plusieurs irrégularités à l'occasion de leur participation à un concours (6 de recrutement et 4 de promotion). Parmi celles-ci, la Commission a considéré que la plainte était fondée dans huit cas et non fondée dans les deux autres.

Quant aux autres situations ayant fait l'objet de requêtes, elles furent des plus diverses, allant d'un problème de favoritisme à l'occasion de la dotation d'emplois, du retrait progressif et complet des attributions d'un cadre supérieur, de la contestation d'une réorientation professionnelle, d'une démission hâtive, de garanties procédurales non respectées à l'occasion de la fin d'emploi à titre temporaire et du versement irrégulier d'une rémunération additionnelle.

La Commission présente ci-dessous un échantillon des requêtes qu'elle juge les plus significatives et susceptibles d'avoir une portée plus générale sur la gestion du personnel de la fonction publique.

1. Objet de la requête

Un cadre supérieur du Bureau de la statistique du Québec demande à la Commission d'effectuer une enquête sur certains aspects de la gestion, dans cette unité administrative, qui lui causerait un préjudice. Il allègue que la direction générale du Bureau aurait procédé à des réorganisations administratives officieuses modifiant ainsi, sans autorisation préalable, le plan d'organisation approuvé par le Conseil du trésor. Celles-ci auraient eu pour effet de le relever de ses responsabilités de gestionnaire.

Constatations

L'enquête a permis d'établir que le plaignant n'exerçait plus les attributions de son emploi et que cette situation découlait de changements apportés en 1979 et 1980 à la structure administrative de l'organisme par le directeur général. En effet, en 1979, le directeur général avait détaché de la responsabilité du plaignant un service jusqu'alors placé sous son autorité, pour en assumer lui-même la direction. L'année suivante, le nouveau directeur général avait fait de même à l'égard des deux services restants. De la sorte, le plaignant s'était vu enlever successivement toutes ses fonctions de gestionnaire, même s'il avait conservé son titre de directeur.

L'enquête a démontré que ces changements n'avaient pas été approuvés par le Conseil du trésor, comme l'édictent les dispositions prévues à l'article 59 de la Loi sur la fonction publique, puisque l'autorité compétente ne lui en avait jamais fait la demande. De plus, l'enquête a établi que les deux personnes qui avaient décidé de procéder à ces changements n'étaient pas autorisées à le faire suivant les dispositions des articles 54 et 62 de la loi, parce qu'elles n'avaient pas le statut ni le rang de sous-ministre ou de dirigeant d'organisme.

Pour corriger la situation irrégulière dans laquelle avait ainsi été placé le plaignant, la Commission a recommandé à l'autorité compétente au ministère du Conseil exécutif, de qui relève maintenant le Bureau de la statistique du Québec, soit de le réinstaller dans l'emploi supérieur dont il était encore le titulaire officiel pour qu'il en exerce complètement les attributions conformément à son classement et au plan d'organisation administrative supérieure approuvé par le Conseil du trésor, soit de l'affecter ou le muter à un autre emploi supérieur correspondant à son classement et ce, conformément aux dispositions prévues à la loi et aux règlements en vigueur.

Informées des résultats de l'enquête, les autorités responsables ont demandé et obtenu du Conseil du trésor la création d'un emploi de cadre supérieur d'un niveau correspondant au classement du plaignant auquel elles l'ont ensuite affecté.

Décision

Plainte fondée. Correction obtenue.

2. Objet de la requête

Un fonctionnaire du ministère de l'Énergie et des Ressources, ayant fait l'objet d'une réorientation professionnelle, demande à la Commission d'enquêter sur

les faits relatifs à cet acte administratif dont il réclame l'annulation.

Le plaignant fonde sa plainte sur le caractère plus ou moins volontaire de cette réorientation, et sur le respect de ses droits qui n'auraient pas été assurés par l'employeur. Enfin, l'employé aurait été l'objet d'une telle mesure au terme d'une longue absence pour cause d'invalidité.

Constatations

Ayant manifesté le désir que soit mis un terme à son absence pour invalidité autorisée pour un temps indéterminé, le plaignant s'est vu imposer comme exigence, par les autorités du ministère, de se soumettre à un examen médical avant de pouvoir reprendre le travail. Par l'étude des faits et des témoignages, la Commission n'a vu dans cette exigence du ministère aucune mesure discriminatoire envers cet employé. Le ministère a pu connaître par ce moyen les limites médicales attestées par les médecins examinateurs, qui imposaient des restrictions à sa capacité physique de reprendre l'exercice du même emploi qu'il occupait avant sa maladie.

L'employeur a prouvé à la satisfaction de la Commission que, dans ces circonstances, il n'avait pas pu à la fois s'en tenir aux limites médicales et maintenir le fonctionnaire dans ses fonctions initiales. Pour résoudre le problème, les autorités avaient chargé un agent de la gestion du personnel de rencontrer le plaignant pour lui suggérer de demander une réorientation professionnelle à la classe immédiatement inférieure dans le même corps d'emploi. Aux yeux des autorités, cette hypothèse avait semblé être la solution équitable susceptible de permettre à l'employé d'occuper un emploi approprié à son état de santé et à sa compétence incontestée. Le plaignant, suivant la voie qu'il s'était tracée en choisissant de revenir au travail, avait adhéré à cette proposition en amorçant lui-même la procédure qu'implique une demande de cette nature.

Au terme de l'enquête, la Commission est arrivée à la conclusion que le ministère avait agi de bonne foi, autant dans les intérêts de l'administration que dans ceux de son employé et ce, sans brimer les droits de ce dernier, même si certaines des nombreuses interventions faites par ses divers représentants avaient été de nature à donner l'impression au plaignant qu'on cherchait plus à lui causer un préjudice qu'à sauvegarder ses intérêts professionnels.

Par ailleurs, la Commission a jugé opportun de porter les constatations faites au cours de l'enquête à la connaissance de la ministre de la Fonction publique, et de lui réitérer une recommandation déjà formulée dans un cas similaire, quant à l'application de la politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées. (1) La Commission a fait part à la ministre de certaines constatations relatives aux difficultés que semblent éprouver les ministères et organismes à appliquer concrètement un des objectifs de cette politique, celui d'assurer le maintien en emploi des personnes qui deviennent handicapées en cours d'emploi. La Commission lui a souligné qu'il serait à propos que son ministère guide les ministères et organismes dans la mise en application de cette politique. La Commission a particulièrement insisté sur le paragraphe 4.4.2 de celle-ci, notamment sur l'aide à apporter à ces personnes pour qu'elles s'adaptent aux situations nouvelles. (2)

Décision

Plainte non fondée.

3. Objet de la requête

Déclaré apte à la classe de conseiller en orientation professionnelle, à la suite de sa participation à un concours général de recrutement tenu pour combler des emplois dans la région administrative de Montréal, un citoyen prétend que la Commission de la santé et de la sécurité du travail aurait irrégulièrement eu recours à des listes de déclaration d'aptitudes valides pour d'autres régions, afin de combler des emplois de cette classe dans cette région administrative, le privant ainsi d'une nomination à laquelle il aurait droit.

Constatations

Les faits identifiés et les témoignages recueillis en cours d'enquête ont permis à la Commission de constater, que deux emplois de conseiller en orientation professionnelle avaient été comblés entre les mois de novembre 1981 et d'avril 1982, aux bureaux régionaux de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à Montréal et à Laval, par des candidats déclarés aptes à occuper des emplois de cette classe dans les régions de l'Outaouais et du Nord-Ouest du Québec, alors qu'au même moment une liste de décla-

---

(1) Rapport annuel 1981-1982 de la Commission de la fonction publique, page 68.

(2) « Assurer aux employés qui deviennent handicapés en cours de carrière des programmes de remise en condition pertinents ainsi que des services d'évaluation et d'orientation, de nature à les maintenir dans des tâches en concordance avec leurs capacités et à les inciter à s'adapter aux situations nouvelles. »
(Égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées; ministère de la Fonction publique, Programme égalité des chances; mars 1981)

ration d'aptitudes était valide pour la région de Montréal.

L'enquête a démontré que la Commission de la santé et de la sécurité du travail avait réalisé la dotation, en procédant d'abord à la nomination de deux candidats à des emplois dans les régions pour lesquelles ils avaient été déclarés aptes et, en les affectant immédiatement après à des emplois dans la région administrative de Montréal où ils travaillaient déjà à titre d'employé occasionnel pour le compte de l'organisme visé, sans qu'ils n'aient occupé un seul instant l'emploi lié à leur nomination.

Même si elle a estimé qu'en procédant ainsi les autorités de l'organisme avaient satisfait à la lettre des exigences légales et réglementaires concernant la dotation des emplois, la Commission n'en a pas moins considéré que cette façon de procéder constituait une manoeuvre qui passait outre au principe de l'égalité d'accès, qui sous-tend la règle de la sélection au mérite dans la fonction publique.

En plus de déplorer auprès du dirigeant de l'organisme visé le caractère inconvenant de cette façon de combler des emplois, la Commission a suggéré à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel, dans le but d'enrayer le recours à une telle pratique, d'étudier la possibilité de donner une portée provinciale aux listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de concours de recrutement à des emplois professionnels, de sorte que le respect de l'ordre du mérite puisse être mieux assuré à l'occasion des nominations.

Enfin, la Commission a porté les constatations faites dans l'enquête à la connaissance de la ministre de la Fonction publique, et elle a exprimé l'avis que ce sont de telles situations qui contribuent à miner dans la population la crédibilité du régime des concours publics de recrutement dans la fonction publique.

Décision

Plainte fondée. La Commission n'a pas eu à intervenir en faveur du requérant puisque celui-ci avait été nommé, en cours d'enquête, à un emploi correspondant à ses aptitudes au sein de l'organisme visé.

4. Objet de la requête

À la suite de sa participation à un concours sectoriel de recrutement à la classe des techniciens en foresterie visant à combler un emploi de technicien en aménagement du territoire au ministère de l'Environnement, un candidat allègue que, ayant un diplôme d'études collégiales avec spécialisation professionnelle en techniques d'aménagement, sa candidature a été indûment rejetée lors de vérification de l'admissibilité pour la raison que sa formation scolaire n'a pas été jugée pertinente. Quelques semaines plus tard, le plaignant informait la Commission que l'Office avait décidé de l'admettre à ce concours mais lui adressait une nouvelle requête qui était orientée sur la teneur de l'examen écrit pour lequel il avait subi un échec. Il prétendait que cet examen ne mesurait pas des connaissances reliées au domaine de l'aménagement du territoire.

Constatations

Cette requête a d'abord confirmé que, comme le prétendait le plaignant, le contenu de l'examen écrit ne faisait pas appel à des connaissances acquises lors des études pour l'obtention du diplôme d'études collégiales avec spécialisation professionnelle en techniques d'aménagement. L'enquête a permis d'expliquer que cette situation tenait principalement au fait que cet examen avait été élaboré en fonction essentiellement de l'emploi qui était alors à combler au ministère de l'Environnement. Compte tenu de ce fait, la Commission a endossé la décision prise alors par l'Office de reconnaître la validité de cet examen. Toutefois, la Commission a estimé que, se basant sur les informations contenues à l'avis de concours relativement au titre et aux attibutions de l'emploi, le requérant pouvait difficilement prévoir que cet emploi était dans le domaine forestier. En effet, le titre de l'avis de concours n'était pas représentatif de l'emploi à combler et la description des attributions ne donnait pas une juste idée des fonctions de l'emploi à partir desquelles a été construit l'examen écrit.

Sur la base de ces constatations, la Commission a informé l'Office qu'elle estimait qu'une telle publicité avait pour effet de diminuer la crédibilité que la population accorde au régime de concours dans la fonction pulique, et elle l'a invité à apporter une attention particulière au contenu des avis de concours afin d'éviter la répétition de telles situations. De plus, ne pouvant s'expliquer la décision de l'Office de prévoir un secteur en «aménagement du territoire» dans la classe des techniciens en foresterie, la Commission lui a demandé ses commentaires à ce sujet. Subséquemment, l'Office a fourni les explications utiles à la Commission et l'a assurée que des mesures avaient été prises pour que les avis de concours informent les candidats adéquatement.

Décision

Plainte partiellement fondée.

5. Objet de la requête

À la suite de sa participation à un concours général de recrutement à la classe d'ouvrier de voirie visant à combler un emploi au ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, un candidat remet en cause

les résultats de son examen écrit pour lequel il a subi un échec et allègue que le supérieur immédiat de l'emploi à combler, lequel était membre du comité de sélection, aurait annoncé avant la tenue du concours le nom du candidat qui obtiendrait l'emploi.

Constatations

Sur le premier objet de la requête, la vérification a d'abord permis d'apprendre que l'Office du recrutement et de la sélection du personnel avait, à la demande du plaignant, procédé à une révision de la note qui lui avait été attribuée à l'examen écrit et qu'il en avait maintenu le résultat. Une analyse de cette révision a permis de constater que celle-ci avait été faite de façon adéquate. De plus, il a été établi que les éléments de réponses attendues à chaque question de même que leur pondération avaient été déterminés à l'avance et de façon précise sous l'autorité de l'Office; conséquemment, la latitude d'appréciation des correcteurs de la valeur des réponses attendues était très minime.

Quant à l'affirmation du plaignant selon laquelle le supérieur immédiat de l'emploi en concours aurait déclaré, bien avant la tenue de ce concours, que la personne qui a été effectivement déclarée apte au premier rang était la seule qui pouvait avoir cet emploi, les informations recueillies auprès des différentes personnes impliquées n'ont pas permis à la Commission de prouver cette allégation.

Toutefois, la Commission a cherché à déterminer si, dans l'hypothèse où elle se serait effectivement produite, cette situation avait pu influencer les résultats du requérant à l'examen écrit. Elle en est arrivée à la conclusion que les modalités ayant entouré la tenue de cet examen écartaient cette possibilité. En effet, l'enquête a démontré que le contenu de l'examen écrit avait été fourni par la Direction des méthodes de sélection de l'Office et que les membres du comité n'avaient pas participé à sa conception. De plus, la correction de l'examen a été faite par les trois membres du comité sous le contrôle d'un représentant de l'Office et ce, en regard des réponses attendues qui avaient été préalablement définies par la Direction des méthodes de sélection. Par ailleurs, l'anonymat des candidats avait été préservé en identifiant ceux-ci à l'aide d'un numéro matricule. Enfin, la cote de passage de l'examen écrit avait été fixée par le responsable du concours et les membres du comité de sélection, qui ont retenu la cote qui leur avait été suggérée par la Direction des méthodes de sélection en se basant sur les résultats obtenus lors de l'utilisation de cet examen dans des concours antérieurs.

Décision

Plainte non fondée

6. Objet de la requête

À la suite de la tenue des examens écrits dans le cadre de deux concours sectoriels de recrutement d'écologistes qui visaient à combler des emplois aux classes III et II des biologistes dans trois ministères, soit ceux du Loisir, de la Chasse et de la Pêche, des Transports et de l'Environnement, la Commission a été saisie de représentations faites par de nombreux candidats qui contestaient le regroupement d'emplois différents en un même secteur d'activités et, surtout, la pertinence des examens. À ce dernier sujet, le groupe de plaignants, composé notamment d'employés occasionnels du Gouvernement, alléguait principalement que les examens écrits leur avaient porté préjudice parce qu'ils ne correspondaient pas aux attributions énoncées aux avis de concours et que, d'autre part, l'ensemble des connaissances évaluées n'étaient pas représentatives de la formation générale d'un écologiste.

Constatations

Devant le sérieux et la gravité des failles alléguées par les plaignants sur l'administration de ces concours, la Commission a demandé à l'Office du recrutement et de la sélection du personnel de la fonction publique d'en interrompre les opérations et d'évaluer la situation en regard des reproches formulés. Après avoir procédé à l'analyse de chacune des étapes des concours, l'Office informa la Commission qu'il estimait que le choix du secteur d'activités était conforme aux besoins des ministères et que les examens développés étaient de nature à évaluer adéquatement les connaissances requises. Par la même occasion, l'Office faisait savoir à la Commission que le Protecteur du citoyen avait également étudié la majorité de ces plaintes et qu'il en était venu à la conclusion que, en dépit de certaines déficiences observées dans la tenue de ces concours, il en reconnaissait néanmoins la validité.

Tout en estimant que ces deux études apportaient une juste réponse à diverses interrogations des requérants, la Commission a jugé opportun de procéder elle-même à une enquête relativement à deux questions qui lui semblaient être au coeur de la contreverse. En effet, elle a d'abord voulu déterminer s'il était raisonnable de regrouper en un seul secteur d'écologiste et, par voie de conséquence, en un seul concours les emplois faisant l'objet du concours à la classe III et, ensuite, si le contenu des examens écrits des deux concours permettait de mesurer proportionnellement les connaissances requises pour l'exercice des fonctions des divers emplois visés. Dans l'attente des résultats de cette enquête, la Commission a demandé aux sous-ministres des trois ministères concernés de surseoir à toute nomination des candidats déclarés aptes dans le cadre de ces concours.

Cette enquête a permis de faire un certain nombre de constatations qui ont plus particulièrement retenu l'attention de la Commission. Ainsi, il lui est apparu que le contenu de l'examen écrit de la classe II, quoique très académique, avait permis de mesurer dans une proportion raisonnable les connaissances requises pour l'exercice des emplois du secteur annoncé. De l'avis de la Commision, l'aspect plutôt académique de cet examen a pu s'expliquer par le fait que les concepteurs devaient éviter toute question référant à des spécificités ministérielles et s'en tenir à un contenu d'ordre général relié au secteur de l'écologie. Il est également ressorti de l'enquête qu'il eut été préférable, dans le concours à la classe III, de ne pas regrouper les emplois de biologistes du ministère des Transports. De plus, la Commission a constaté que le contenu de l'examen écrit dans le cadre de ce même concours n'était pas adapté aux exigences fonctionnelles du secteur d'écologiste, tel que défini par l'Office; en effet, cet examen était beaucoup plus axé sur les connaissances requises pour l'exercice des emplois du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche et était orienté principalement sur le domaine de la faune. Enfin, la Commission fut d'opinion que la teneur même des avis de concours a contribué largement à jeter de la confusion, puisque ces avis laissaient croire que la dotation des emplois au ministère des Transports devait s'effectuer dans le cadre du concours à la classe III, alors qu'elle devait l'être effectivement au moyen du concours à la classe II. De même, la description des attributions dans l'avis de concours à la classe III n'incitait pas les candidats à se préparer en regard d'un examen à caractère presque exclusivement faunique, puisque les attributions énoncées faisaient état des fonctions exercées par les biologistes dans trois ministères.

Après analyse des constatations révélées par l'enquête, la Commission estima que le problème fondamental soulevé par les plaignants résidait dans la pertinence de l'examen écrit à la classe III. En effet, il lui est apparu que le contenu de cet examen ne reflétait pas toutes les attributions indiquées à l'avis de concours et qu'il en était résulté des préjudices pour un certain nombre de candidats. Toutefois, après délibérations, la Commission a conclu que cet examen ne présentait pas de déficiences dont l'importance lui permettait d'affirmer que la règle de la sélection au mérite n'avait pas reçu son application dans ce concours. Cette conclusion a été principalement basée sur le fait que le contenu de cet examen était de nature à mesurer les connaissances requises pour l'exercice des attributions des seuls emplois qui étaient effectivement à combler par ce concours, soit ceux du ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche. De plus, des précautions d'ordre méthodologique avaient été prises pour que les questions soient représentatives des emplois à combler dans toutes les régions administratives de ce ministère, et qu'elles soient accessibles à tous les finissants universitaires possédant la scolarité exigée à l'avis de concours. La Commission jugea donc qu'il n'y avait pas lieu de recommander à l'Office l'annulation et la reprise de ce concours.

La Commission a communiqué par écrit les résultats de cette enquête et ses décisions à tous les plaignants ainsi qu'au président de l'Office. Elle a alors aussi invité ce dernier à apporter une attention particulière à la rédaction des avis de concours et à la définition des secteurs.

Décision

Plainte partiellement fondée.

7. Objet de la requête

Des membres du personnel de l'Office de la langue française se plaignent de ce qu'une employée de cet organisme ait été promue à la classe d'agent principal de bureau dans des fonctions de chef d'équipe, alors que le concours dans le cadre duquel elle a été déclarée apte à cette classe visait à combler un emploi de spécialiste. Selon les requérants, cette promotion était irrégulière puisque, selon l'article 56 du règlement de l'Office du recrutement et de la sélection du personnel concernant la tenue de concours, une liste de déclaration d'aptitudes émise suite à la tenue d'un concours spécifique ne vaut que pour combler l'emploi décrit à l'avis de concours ou, du moins, un emploi identique.

Constatations

L'enquête a d'abord permis de démontrer clairement que la promotion de cette employée ne résultait pas de l'application de cet article du règlement. En effet, il s'est avéré que l'Office de la langue française avait plutôt accordé cette promotion en se référant aux dispositions de l'article 78 de la Loi sur la fonction publique, mais sans que l'employée en appelle à la Commission. Compte tenu des circonstances et des conditions dans lesquelles il avait été utilisé, la Commission a estimé opportun de requérir du jurisconsulte une opinion juridique sur l'interprétation à donner à cet article de la loi.

Sur réception de cet avis, la Commission a poursuivi l'examen de cette requête. Elle en a alors conclu que cette employée ne pouvait pas être promue en vertu de l'article 78 puisque cet article ne lui était pas applicable. En effet, celle-ci étant syndiquée, on aurait dû plutôt se référer à l'article 15.09 de la convention collective 1978-1982 des «fonctionnaires» et, de l'avis de la Commission, il aurait été nécessaire que cette

employée loge un grief en vertu de cet article pour que celui-ci puisse recevoir son application. En conséquence, cette promotion était irrégulière.

Toutefois, dans la période d'attente de l'opinion juridique qu'elle avait requise, la Commission a appris que cette promotion avait d'abord été annulée pour être ensuite à nouveau accordée à l'employée à la suite d'un grief qu'elle avait logé entre-temps en vertu de l'article 15.09 de la convention collective des «fonctionnaires». La Commission a donc informé les requérants qu'elle considérait que leur plainte était fondée au moment où elle a été formulée mais que la situation de la personne visée avait été par la suite corrigée.

Par ailleurs, les résultats de l'étude qu'elle a effectuée de cette opinion juridique ont permis à la Commission de mettre en relief deux problèmes généraux d'application des deux articles visés de la loi et de la convention collective. Ces problèmes portent sur l'obligation pour un fonctionnaire de loger un appel à la Commission ou, selon le cas, un grief aux fins d'obtenir une promotion en vertu de ces deux articles et, deuxièmement, sur l'identification du détenteur du pouvoir de décision dans l'application de l'article 15.09 de la convention collective. La Commission a porté à la connaissance de la ministre de la Fonction publique l'interprétation qu'elle donne de ces articles de la loi et de la convention collective à ces deux sujets en lui demandant si elle partageait ses opinions et, le cas échéant, en l'invitant à procéder à leur diffusion au niveau de l'ensemble de la fonction publique. Au moment de la rédaction de ce rapport, la ministre de la Fonction publique n'avait pas fait connaître à la Commission son opinion sur cette question.

Décision

Plainte fondée. Correction effectuée par les autorités de l'Office de la langue française.

8. Objet de la requête

Le syndicat de professionnels du gouvernement du Québec demande à la Commission de faire enquête sur le fait qu'un fonctionnaire professionnel de la Société d'habitation du Québec aurait obtenu une promotion à un emploi de cadre supérieur de cet organisme à Montréal sans qu'il n'y ait eu de concours.

Constatations

La vérification a d'abord permis d'établir que, contrairement à l'allégation du syndicat, ce fonctionnaire n'avait pas été promu cadre supérieur à l'emploi visé mais qu'il avait été désigné à titre provisoire avec rémunération additionnelle pour en exercer les fonctions. De plus, il a alors été remarqué que cet emploi n'était plus évalué au niveau des cadres supérieurs.

En raison de cette dernière constatation, l'enquête a ensuite fait ressortir que ce fonctionnaire n'était pas dans une situation de désignation à titre provisoire telle que définie au paragraphe c) de l'article 1 du règlement concernant la dotation et que, en conséquence, il n'avait pas droit à la rémunération additionnelle qui lui était versée. Informé par le représentant de la Commission du caractère irrégulier de cette situation de même que d'une autre similaire dans laquelle était placé un autre professionnel de cet organisme à Québec, le directeur du personnel l'assura qu'il entreprenait les démarches en vue de les corriger.

La Commission reçut ultérieurement du président de cet organisme la confirmation que ces mesures avaient été prises. De plus, comme elle lui en avait formulé la demande, celui-ci a fourni les motifs justifiant le versement d'un rémunération additionnelle à trois autres employés que, après analyse, la Commission a considérés fondés.

Décision

Plainte non fondée.

9. Objet de la requête

Le président du Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec demande à la Commission la tenue d'une enquête sur la promotion, qu'il qualifie d'anormale et d'insolite, de la classe d'agent de bureau à celle d'agent d'indemnisation d'une employée de la Régie de l'assurance-automobile à Québec. À l'appui de son opinion, il fait principalement valoir que cette promotion a été accordée par le biais d'une mutation, qui ne s'est pas physiquement produite, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail à Montréal.

Constatations

L'enquête a d'abord confirmé que de telles démarches avaient été entreprises en vue de permettre cette promotion. Ces démarches trouvaient leur origine dans le fait que cette employée avait été déclarée apte à la classe d'agent d'indemnisation dans le cadre d'un concours visant à combler des emplois de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à Montréal. Comme la Régie de l'assurance-automobile souhaitait, pour des motifs d'efficacité et de rentabilité, confier des fonctions de cette classe à cette fonctionnaire qui était déjà à son emploi à Québec, des arrangements avaient été prévus par la Direction du personnel avec des représentants de la Commission de la santé et de la sécurité du travail afin que, le même jour, celle-ci soit mutée et promue à cet organisme à Montréal mais pour être immédiatement retournée à la Régie à Québec sans qu'elle n'ait effectivement à occuper l'emploi lié à sa promotion.

La Commission a endossé l'opinion du requérant à l'effet qu'une telle procédure ne respectait pas l'esprit, sinon la lettre, de la Loi sur la fonction publique. Toutefois, elle a pu constater avec satisfaction que cette employée n'avait pas alors été promue. En effet, l'enquête permit aussi d'apprendre que, lorsqu'elles ont été portées à sa connaissance, ces démarches n'ont pas reçu l'assentiment du directeur des ressources humaines de la Commission de la santé et de la sécurité du travail de telle sorte qu'elles ne se sont pas concrétisées.

Décision

Plainte partiellement fondée.

10. Objet de la requête

Deux cadres supérieurs du ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu allèguent que des démarches ont été conduites auprès d'eux pour les inciter à refuser un emploi auquel ils avaient été déclarés aptes à la suite de leur participation à un concours de promotion.

Constatations

Cette plainte faisait suite à la tenue d'un concours de promotion à la classe IV des administrateurs pour combler neuf emplois, dans autant de régions, de directeur régional ou directrice régionale au ministère de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu; ce concours s'est terminé par l'émission par l'Office du recrutement et de la sélection le 30 mars 1982 d'une liste de déclaration d'aptitudes en faveur de 15 candidats. Les requérants avaient été déclarés aptes respectivement aux 12e et 15e rangs.

L'enquête a fait ressortir deux éléments qui ont caractérisé le processus de présentation des candidats pour les neuf emplois en concours. En effet, il s'avéra d'abord que, contrairement à la pratique généralement suivie mais pour des mofifs dictés par les circonstances, le personnel de l'Office n'avait pas lui-même contacté les candidats pour leur offrir les emplois mais en avait laissé le soin au ministère. De plus, il a été établi que certains candidats s'étaient vus offrir en deux occasions le même emploi dont, principalement, celui dans la région visée par la plainte; cette situation s'explique par le fait que les premières offres formulées à ces candidats avaient dû être reprises puisque ceux-ci n'avaient pas préalablement fait l'objet d'une présentation par l'Office.

En ce qui concerne plus précisément les faits relatifs à l'emploi de directeur de la région visée, l'enquête n'a fait apparaître aucune particularité digne de mention dans le cas des quatre candidats, dont celui au 14e rang qui fut promu à cet emploi, autres que les requérants qui y ont été impliqués. Quant à ces derniers, la Commission a retenu l'essentiel de leurs dépositions écrite et verbale sur la description des principaux faits qui ont marqué les communications qu'ils ont eues relativement à la possiblitité d'être nommés à cet emploi. Sur la base de ces faits et compte tenu des précisions et des nuances obtenues par les témoignages des représentants concernés du ministère, la Commission en a dégagé principalement deux constatations.

La première porte sur les motifs invoqués par le principal interlocuteur du ministère auprès des requérants pour qu'ils n'acceptent pas l'emploi. L'enquête n'a pas cherché à vérifier le bien-fondé de ces motifs qui, pour la plupart, ont été contestés par les deux candidats; toutefois, au hasard des témoignages, un certain nombre ont été infirmés. Quoiqu'il en soit, la Commission en est arrivée à la conclusion que l'attitude de l'interlocuteur du ministère était surtout justifiée par les réserves qu'il avait sur leurs possibilités de s'acquitter à sa satisfaction des responsabilités de l'emploi dans la région. Selon la Commission, une telle attitude n'est pas acceptable en ce qu'elle a constitué une remise en question de la déclaration d'aptitudes émise par l'Office et que, dans les faits, elle est d'autant moins explicable que cet interlocuteur était membre du comité de sélection formé dans le cadre du concours.

La seconde constatation réfère à l'application du troisième alinéa de l'article 67 de la Loi sur la fonction publique. De l'avis de la Commission, celui-ci ne signifie pas seulement que les nominations et les promotions doivent s'effectuer en respectant l'ordre dans lequel les candidats ont été rangés, ce qui fut d'ailleurs suivi lors du concours, mais aussi que les candidats ont un droit à être nommés ou promus lorsqu'on a atteint leur rang. La Commission a estimé que cette dernière exigence n'avait pas été complètement satisfaite par le ministère dans toutes ses communications avec les requérants. Dans le cas de celui au 15e rang et bien que son interlocuteur du ministère lui ait fait par écrit une offre formelle, il demeure que ce dernier lui a demandé de refuser l'emploi lors d'une rencontre subséquente. Quant au candidat au 12e rang, la Commission a acquis l'impression, sinon la conviction, que, lors de la seconde offre qui lui a été formulée par les représentants du ministère, son principal interlocuteur qui était le supérieur immédiat de l'emploi lui a plutôt fourni des raisons pour l'inciter à refuser l'emploi; que ce dernier en ait eu ou non l'intention, il apparaît raisonnable de croire qu'il ait ainsi amené le requérant à la conclusion qu'il ne voulait pas travailler avec lui. Ainsi, pour l'un et l'autre requérants, la Commission a retenu non seulement que cet interlocuteur du ministère ne les a pas invités à accepter l'emploi mais aussi qu'il ne leur a pas formulé d'offre

de façon neutre, c'est-à-dire sans indication de la décision, positive ou négative, qu'il aurait souhaité leur voir prendre.

Les constatations effectuées aux deux alinéas précédents ont eu toutefois des conséquences très différentes pour les requérants en ce qu'elles furent beaucoup plus graves pour celui au 12e rang que celui au 15e rang. À la suite du maintien de la décision de ce dernier d'accepter l'emploi dans la région visée, il fut indirectement avisé que l'offre qui lui en avait été faite constituait une erreur et que, en conséquence, elle devait être retirée. Effectivement, il y avait eu erreur puisque le candidat n'avait pas été présenté par l'Office et que les offres devaient auparavant être faites ou reprises pour les candidats aux 12e, 13e et 14e rangs. Cette offre n'aurait donc pas dû être faite à ce candidat de telle sorte que, fondamentalement, la Commission a considéré qu'il n'a pas été lésé. Il n'en va pas de même pour la seconde offre formulée au candidat au 12e rang, offre que celui-ci est venu à refuser, puisque l'on avait atteint alors son rang et qu'il avait été présenté par l'Office. Malgré que les autorités du ministère lui aient souligné son droit à être nommé et qu'il pouvait compter sur leur appui, la Commission a estimé que la nature des interventions faites auprès de lui par le supérieur immédiat de l'emploi n'ont pas permis une juste application de l'article précité de la loi et que, en conséquence et dans une certaine mesure, il n'a pas bénéficié du droit que cet article lui conférait d'être nommé.

Compte tenu principalement que l'emploi était titularisé depuis déjà quelque temps, il n'est pas apparu possible à la Commission de formuler au sous-ministre de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu des recommandations particulières pour corriger le tort causé au candidat au 12e rang; toutefois, elle lui a exprimé le souhait que les faits portés à sa connaissance pourront lui être utiles afin notamment d'éviter la répétition de situations similaires. Par ailleurs, la Commission lui a aussi fait part de même qu'au président de l'Office de son appréciation sur le rôle joué par leur personnel dans cette affaire. En bref, cette appréciation a identifié le supérieur immédiat de l'emploi à combler comme le principal responsable des problèmes rencontrés mais elle a blâmé, à des degrés divers, les autres personnes impliquées de ne pas être suffisamment intervenues pour exercer à son égard un rôle de conseil ou de contrôle.

Décision

Plaintes fondées.

11. Objet de la requête

Un fonctionnaire de la Régie des rentes du Québec se plaint de ce que, étant déclaré apte au premier rang à la suite d'un concours spécifique de promotion visant à combler un emploi d'agent de maîtrise en vérification comptable et fiscale classe II à la Régie, la promotion est en voie d'être accordée au candidat déclaré apte au deuxième rang à la suite de la tenue du même concours. Il prétend que la règle de la sélection au mérite prévue à l'article 67 de la Loi sur la fonction publique n'est pas respectée.

Constatations

Les informations recueillies auprès de la direction du personnel de la Régie ont permis à la Commission de constater que, tel qu'allégué par le plaignant, celui-ci avait été déclaré apte au premier rang à la suite du concours auquel il avait participé. Toutefois, étant confrontées à un grief soumis par le candidat déclaré apte au second rang, en vertu des articles 15.09 et 20.06 (1) de la convention collective, unité «fonctionnaires», qui réclamait d'être promu à la classe d'emploi susmentionnée parce qu'il exerçait les attributions de cette classe dans l'emploi mis en concours, les autorités y avait fait droit sans toutefois rendre la promotion effective par un acte de titularisation. En effet, celles-ci avaient plutôt jugé préférable d'attendre de connaître la recommandation que la Commission formulerait à la suite de la tenue de son enquête.

Dans les circonstances, la Commission a recommandé au président de la Régie d'accorder la promotion à la personne dont le nom apparaît au premier rang sur la liste de déclaration d'aptitudes, en l'occurrence le plaignant, pour respecter en celà les dispositions impératives de l'article 67 de la Loi sur la fonction publique, qui édicte que les nominations et les promotions sont faites selon l'ordre de mérite parmi les candidats qui ont fait l'objet d'une déclaration d'aptitudes.

Décision

Plainte fondée. Correction obtenue.

---

(1) article 15.09: « L'employé qui exerce, autrement que pour fins de remplacement temporaire ou désignation à titre provisoire, des attributions d'une classe d'emploi à laquelle il a été déclaré apte sans y avoir été promu et qui les exerce de façon principale et habituelle a droit de formuler un grief pour demander d'être promu à cette classe d'emploi ».
article 20.06: « Jusqu'à ce que l'emploi soit comblé selon les modalités prévues au présent article, le ministère peut procéder par désignation à titre provisoire en y désignant un employé permanent appartenant préférablement à une classe d'emploi d'un niveau égal ou supérieur à l'emploi à combler. Toutefois, un tel emploi ne peut être comblé par la désignation à titre provisoire d'un ou de plusieurs employés pour une période de plus de six (6) mois.

Annexe

Liste des ministères et organismes où furent effectuées des vérifications du classement et des attribution des cadres supérieurs en 1982-1983

Bureau de révision de l'évaluation foncière
(Bureau de la statistique du Québec) (1)
Comité de protection de la jeunesse
Commission administrative des régimes de retraite
Commission municipale
Commission nationale de l'aménagement
Commission de police
Commission de protection du territoire agricole
Commission québécoise des libérations conditionnelles
Commission de la refonte des lois et des règlements
Commission de surveillance de la langue française
(Commission de toponymie) (1)
Conseil de la langue française
Conseil de la magistrature
Conseil du statut de la femme
Ministère des Affaires municipales
Ministère des Communautés culturelles et Immigration
Ministère de l'habitation et de la protection du consommateur
Ministère des Institutions financières et Coopératives
Ministère de la Justice
Office des autoroutes
Office du crédit agricole
Office de la langue française
Office des professions
Office de la protection du consommateur
Office des services de garde à l'enfance
Régie de l'assurance-dépôt
Régie des entreprises de construction
Régie du logement
Régie des permis d'alcool du Québec
Régie des services publics
Société d'habitation du Québec
Sûreté du Québec
Tribunal de l'expropriation

---

(1) Ne sont pas considérés comme un organisme au sens de la Loi sur la Fonction publique mais leur personnel est régi par cette loi.